

## Ⅲ 【従業員】調査結果

---



## Ⅲ 【従業員】 調査結果

### 1 考察

#### 【回答者の属性】(F1～F11-1)

調査対象者は735人、そのうち女性は59%、男性は37%である。年齢構成は男女とも30代と40代が大半(30代63%、40代55%)をしめている。

最終学歴は、女性は「高等学校」(47%)が最も多いが、男性は「大学・大学院」(46%)が最も多い。女性は大卒よりも「短期大学・高等専門学校」(28%)が多いことも特徴的である。

男女ともに既婚率が高い。その割合は女性が51%、男性が69%である。

配偶者の雇用形態は、女性の77%が正規従業員、11%が自営、5%がパートタイマーを含む非正規従業員である。女性の配偶者は正規従業員が多い。男性は、配偶者の24%が正規従業員、35%がパートタイマー、32%が無職であるというように3類型に分かれている。

女性の44%、男性の52%に同居する子供がいる。末子の子供が未就学の男性は35%、女性は29%である。親と同居している女性は46%、男性は35%である。親との同居率は女性が高い。

女性の勤務先の業種は、「医療・福祉」(22%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(20%)、「製造業」(14%)の順に多い。男性は、「卸売業、小売業」(18%)、「製造業」(17%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(16%)の順である。

勤務先の事業所の従業員数は男女ともに、50～99人の事業所に勤務する割合(女性25%、男性30%)が最も多い。0～50人未満に女性の38%、男性の37%が勤務し、0～99人未満には女性の63%、男性の66%が勤務している。規模別にみた男女差は、それほどない。

回答者の勤務形態は、女性の65%、男性の89%が正規従業員である。男性に比較して女性の場合は、パートタイマー(24%)やその他の非正規従業員(11%)が多い。

職種は、男女ともに「事務職」、「販売・サービス職」、「専門・技術職」の順に多い。ただし、女性の場合は、「事務職」の比率が高く(55%)、その他の職種が格段に少なくなるのに対して、男性の場合は「事務職」、「販売・サービス職」、「専門・技術職」に分散している。

女性の勤続年数は10年以上が38%、0～5年未満が35%に対して、男性は10年以上が44%、0～5年未満が27%である。女性は男性に比較して長期勤続者が少ない。

年間収入(税込)は、男女ともに「250～500万円未満」の階層に最も多く分布(女性45%、男性52%)している。次に多いのは、男性が「500～750万円未満」が24%であるが、女性は「150～250万円未満」が26%である。女性の場合、150万円未満の年間収入の者が19%いる。年間収入の男女差は顕著である。

前回調査と比較すると、回答者が151人多い。男性の配偶者の中で正規従業員として働く者がやや少ない。したがって主たる生計維持者の男性が多い。男女とも同居する子供がいる割合が少ない。男女とも0～99人未満の小規模事業所に勤務する割合が多い。女性正規従業員の割合(5ポイント)が多い。その分非正規従業員が少ない。女性の勤続年数は10年以上が10ポイント多く、5年未満が5ポイント少ない。他方、男性は10年以上が9ポイント少ない。年収分布は、男女とも「250万～500万円未満」におよそ半分が集中している。男性はそれ以上の年収の者は少なくなり、女性はそれ以下の収入の者は少なくなっている。

回答者のこれらの特徴を考慮し、以下調査結果を分析する。

### 【労働日、労働時間】(Q1～Q2)

週の労働日数は、男女ともに、その約8割が5日である。女性の11%、男性の18%が6日働いている。前回と比較して、男性の中に3日働く者(2%)が登場しているが、その他の傾向は変わらない。

1日の労働時間は8時間程度が全体で48%であるが、男女別にみると女性が54%、男性が38%である。女性の場合は、7時間以下が25%、男性は9時間以上が53%を占めている。

前回調査と比較すると、8時間程度の女性が増え、7時間以下が減っている。男性は10時間以上が増加している。特に20代、30代男性のなかで10時間以上がそれぞれ15ポイント、7ポイント増えている。業種別にみると10時間以上は「教育・学習支援業」(42%)、金融業・保険業(25%)に多い。女性の特徴は女性正規従業員が多いことが影響している。

### 【有給休暇】(Q3～Q3-1)

有給休暇の年間「所定日数」は、男女ともに16～20日(女性32%、男性35%)が最も多く、次に21日以上(女性26%、男性31%)が多い。他方、その「消化日数」は女性の33%、男性の36%が1～5日、さらに女性の28%、男性の26%が6～10日である。男女とも「消化日数」は少ない。「消化日数」0日の場合、男性(16%)が女性(8%)より多いが、特に20代男性が多い。「消化日数」1～5日は、30代男性が最も多い。少ない「消化日数」に若手男性が多い。男性は「仕事が忙しい」(41%)、「休む必要がなかった」(34%)などをその理由として掲げている。女性は「休む必要がなかった」(39%)、「仕事が忙しい」(26%)の他に、「職場全体の雰囲気」(16%)をあげている。

前回調査と比較すると、「所定日数」は変わらず、「消化日数」は6～10日や16～20日が増えた。男女とも「仕事が忙しい」は変わらず、「休む必要がなかった」や「職場全体の雰囲気」が減っている。

### 【育児・介護休業制度】(Q4～Q4-2-1)

男女従業員の42%が育児・介護休業制度を「両方とも知っている」と回答し、25%が「育児休業制度のみ知っている」、30%が「両方とも知らない」と回答している。制度の周知度に関して、「両方とも知っている」は女性(40%)が男性(46%)より少ないが、「育児休業制度のみ知っている」は女性(29%)が男性(19%)より多い。年代別に比較すると、年齢があがると男女ともに「両方とも知っている」が増える傾向にあるが、20代、30代の男女の周知度が低い。20代女性の中に「両方とも知らない」が29%もいる。

前回調査と比較して両制度に関する認知度は低下している。「両方とも知っている」が16ポイント減少し、「両方とも知らない」が18ポイントも増加している。男女別にみると、女性は「両方とも知っている」が19ポイントも減、男性は「両方とも知らない」が20ポイントも増加している。また、年代別では「両方とも知っている」20代男女の割合が女性23ポイント減、男性21ポイント減というように急減している。ただし、「育児休業制度のみ知っている」が30代女性(6ポイント)の中で増加した。

育児・介護休業制度について「利用しにくいと感じる」と回答する従業員は全体で52%、女性48%、男性58%である。

前回調査より全体で14ポイント、特に女性は16ポイント減っている。

利用しにくい理由は、女性の第1位が「代替要員の確保が困難なため」(36%)、2位が「休業後、現職に復帰する保証がないため」(33%)、3位が「仕事が忙しいため」と「休業期間中の収入に不安があ

るため」(両者とも 30%)である。男性の第1位が「代替要員の確保が困難なため」(46%)、第2位が「仕事が忙しいため」(31%)、第3位が「休業期間中の収入に不安があるため」(30%)である。「代替要員の確保が困難なため」については男女に共通した懸念であるが、女性は「退職後、現職に復帰する保証がないため」、男性は「仕事が忙しいため」など、懸念材料の一部に男女差もみられる。

前回調査と比較すると、女性の場合、「代替要員の確保が困難なため」の順位が3位から1位に上がり、「退職後、現職に復帰する保証がないため」が1位から2位に、「休業期間中の収入に不安があるため」が2位から3位に下がった。男性の順位は変わらない。

育児・介護休業制度を知っている者の中で、利用した者は、女性19%、男性2%である。育児休業の利用期間については、10~12ヶ月が62%と最も多かった。ただし、この利用した者の割合は、制度の適用対象者数が不明なので利用実績を意味してはいない。前回調査と比較すると、利用した者の割合は、女性が11ポイント、男性が0%から2ポイント増加し、育休利用期間も長期化した。

この間、女性の就労支援とかかわって育休取得の推進、休業中の賃金補償の強化、育休取得を理由とした解雇の規制などの法改正がされた効果が出始めているのかもしれない。

ただし、「代替要員の確保」の実効性が十分ではないということであろう。

#### 【職場の状況】(Q5~Q8)

調査対象者のうち、現在管理職の者は、女性5%、男性22%である。「管理職になりたい、あるいはなってもいいと思う」女性は7%、「思わない」女性は実に85%もいる。女性の場合、どの年代においても「思わない」と回答する者は80%を超えている。男性では、「管理職になりたい、あるいはなってもいいと思う」は35%、「思わない」は41%である。男性は、どの年代においても「管理職になりたいあるいは、なってもいいと思う」割合が女性よりかなり多い。特に20歳代、30歳代の男性で「なりたい」割合がそれぞれ56%、48%である。

女性が「思わない」理由を多い順に並べると「管理職としての能力に不安があるため」(45%)、「仕事が忙しくなり家庭生活と両立が難しいため」(40%)、「管理職になると責任が重い」ため(34%)である。また、男性の「思わない」理由は多い順に「管理職としての能力に不安があるため」(38%)、「管理職になると責任が重い」ため(29%)、「自分の価値観や人生観とあわないため」(23%)である。高順位に女性は「両立困難」、男性は「価値観や人生観があわない」を掲げるなど「思わない」理由に男女差がある。

前回調査と比較すると「管理職になりたい、あるいはなってもいいと思う」の割合は変わらない。ただし、この内訳を男女別にみると、男性は4ポイント増加したが、女性は3ポイント減っている。特に30代女性において4ポイント減っている。

昇進・昇格とかかわって、教育・訓練が不可欠であるが、全従業員の64%がこの1年間に何らかの教育訓練を受けている。受講者が多い教育訓練は、「社内の指導者による社内研修」(35%)、「社外のセミナーや講習会の受講」(33%)、「日常の仕事を通じて新しいことを理解・習得する教育訓練」(17%)である。女性は教育訓練を受けなかった者(37%)が多いため、男性より各種の教育訓練の受講者の割合が少ない。男女差が目立つのは、「社外のセミナーや講習会の受講」(男性43%、女性27%)である。

前回調査と比較すると、特に教育訓練を受けなかった者の割合がやや増え、また「社内の指導者による社内研修」が4ポイント減った。

上司の性別に関して、男女ともに「男女どちらでもかまわない」と回答した者は73%を超える。「男

性がよい」、「どちらかといえば女性がよい」という選択肢には男女差がある。「男性がよい」という女性は8%、男性13%、「どちらかといえば女性がよい」という女性は20代で13%、男性20代は0%である。この傾向は前回調査とそれほど変わらない。

セクシュアル・ハラスメントについて、「差別的な言い方をされた」、「仕事中に異性に身体をさわられた」、「いやがっているのに、性に関する話を聞かされた」、「宴会でお酌やデュエットを強要された」などの「経験がある」と回答する者の割合はそれぞれ11%、7%、5%、5%である。ただし、「経験がある」ばかりでなく「見たことがある」、「話に聞いたことがある」まで拡大すると、「差別的な言い方をされた」が25%、「いやがっているのに、性に関する話を聞かされた」が16%まで増加する。

前回調査と比較すると、「仕事中に異性に身体をさわられた」の「経験がある」が3ポイント減っている。しかし、その他の項目は目立った変化はみられない。

### 【仕事について】(Q9～Q11)

女性が働く理由の第1位は「働かないと、生活が成り立たないから」(65%)、2位「将来に備えて貯蓄するため」(42%)、3位「働けるうちは働くのがあたりまえだから」(23%)と「ゆとりや趣味、レジャーなどで生活をよくしたいから」(23%)である。男性は、「働かないと、生活が成り立たないから」(83%)、「働けるうちは働くのがあたりまえだから」(27%)、「住宅や車、耐久消費財などローンの支払いのため」(22%)の順である。男女ともに「働かないと、生活が成り立たないから」が1位であるが、男性の場合、この項目が他と比較して突出して高い。

前回調査と比較すると、「働かないと、生活が成り立たないから」はあまりかわらず、「ゆとりや趣味、レジャーなど生活をよくしたいから」が全体で5ポイント(女性4ポイント、男性7ポイント)減っている。また、女性が「将来に備えて貯蓄するため」と回答する者が4ポイント増えている。この間、経済が停滞し賃金が上昇しない状況が続いたので、女性が家計を積極的に支えているため回答者の働く理由が変化している。

仕事を選ぶ際に重視することについて、男女ともに第1位が「仕事の内容」(女性66%、男性66%)、次いで「給与・賃金」(女性55%、男性52%)である。女性の3位は「職場の人間関係」(43%)、男性は「企業の安定性」(46%)である。3位に男女差が現れている。女性はその他に「通勤時間」、「労働時間」などを選択理由にあげる者も多い。

全体の傾向を前回調査と比較すると「職場の人間関係」が増え、「仕事の内容」や「企業の安定性」を挙げる者の割合が減っている。男女別にみると、女性は「職場の人間関係」や「給与・賃金」が増え、男性は「企業の安定性」や「給与・賃金」を重視する者が減少している。

仕事を続ける上での不安や悩みについて、全体で最も多いのは「職場での人間関係」(29%)である。男女別にみると、女性は「職場での人間関係」(32%)、「給料、勤務時間などの労働条件や福利厚生制度や施設の不備」(23%)、「職場の将来性」(19%)、「家事・育児・介護等の分担が女性に偏っている」(19%)の順に多い。男性は「職場の将来性」(34%)、「給料、勤務時間などの労働条件や福利厚生制度や施設の不備」(31%)、「職場での人間関係」(25%)の順である。「職場の将来性」と「家事・育児・介護等の分担が女性に偏っている」について男女差が顕著である。

前回調査と比較すると「給料、勤務時間などの労働条件や福利厚生制度や施設の不備」や「職場の将来性」よりも「職場での人間関係」がより重視されるように変化している。

### 【女性の就業】(Q12～Q14)

女性が結婚後も仕事を持つことに無条件に「賛成」が全体で66%（女性68%、男性62%）である。年齢別にみると、30代の男女差（女性71%、男性59%）が顕著である。注目すべきは40代と20代の男女である。一般にこの種の質問に対して女性の方が「賛成」と回答する者が多くなるが、今回の調査結果によるとそれが男女逆転している。

前回調査と比較すると、無条件に「賛成」派が微増している。男女別、年代別にみると「賛成」派は20歳代、50代、60代の男女で増加している一方、30代で男女、40代で女性が減っている。

女性が仕事を継続するために必要なことについて、男女ともに第1位が「育児・介護のための施設や制度の充実」（女性62%、男性52%）である。女性の2位は「労働時間短縮等の労働条件の改善や職場環境や施設の充実」（35%）、3位「能力や実績の正当な評価」（32%）であり、男性の2位は「能力や実績の正当な評価」（38%）、3位は「労働時間短縮等の労働条件の改善や職場環境や施設の充実」（29%）である。年代別にみると、男女ともに20代～40代においては「育児・介護のための施設や制度の充実」を回答する割合が多い。特に20代女性は70%を超えている。

前回調査と比較すると、「育児・介護のための施設や制度の充実」を回答する者の割合（60%前後）は変わらないが、男女とも「能力や実績の正当な評価」が減り、「労働時間短縮等の労働条件の改善や職場環境や施設の充実」が増えている。特に男性の場合、「能力や実績の正当な評価」（-8ポイント）が目立って減り、女性の場合は「労働時間短縮等の労働条件の改善や職場環境や施設の充実」（+8ポイント）が著しく増えている。

女性が職場で活躍するために行政に望むことについて、男女ともに第1位が「育児や介護のための施設・制度の充実」（女性58%、男性54%）、2位は、「育児・介護休業制度の導入の企業に対する働きかけ」（女性23%、男性31%）である。どの年代の男女においても第1位は「育児や介護のための施設・制度の充実」、2位は、ほとんどの年代が「育児・介護休業制度の導入の企業に対する働きかけ」である。ただし「育児・介護休業制度の導入の企業に対する働きかけ」の回答者の割合に男女差がある。前述の女性が仕事を継続するために最も必要な対策に対する質問結果とも符合している。

前回調査と比較してもこの順位は変わらない。ただし、「育児・介護休業制度の導入の企業に対する働きかけ」の男女差（10→7ポイント）は若干縮小した。

### 【正規従業員の状況】(Q15～Q17)

職場における正規従業員の処遇に関して、男女ともに「昇進・昇給」（女性24%、男性20%）、「賃金」（女性20%、男性14%）、「評価」（女性15%、男性11%）の順に性別による差別があると回答している。「昇進・昇給」の差別は30代女性（31%）、「賃金」は50代女性（30%）の回答者が多い。また、「賃金」の差を指摘する者は減っている。それと関わって「待遇の差はない」と回答する者が男女ともに増加している。特に20代、50代女性の中で「待遇の差はない」と回答する者が20ポイント以上増えている。

その原因について、全体で1位は「結婚・出産・育児等で退職するため長期人事管理ができないため」（27%）、2位「女性の家庭責任まで考慮する必要があるため」（23%）と「女性は体力的に劣るため」（23%）である。女性の1位は「管理職や経営者の差別意識があるため」（26%）、2位は「結婚・出産・育児等で退職するため長期人事管理ができないため」（24%）、3位は「女性の家庭責任まで考慮する必

要があるため」(19%)であり、男性は「女性は体力的に劣るため」(30%)、「結婚・出産・育児等で退職するため長期人事管理ができないため」(29%)、「女性の家庭責任まで考慮する必要があるため」

(28%)の順である。ちなみに「管理職や経営者の差別意識があるため」は女性の30代から60代にわたって全般的に多く、「女性は体力的に劣るため」は男性の30代から50代までに多い。「女性の家庭責任まで考慮する必要があるため」を指摘する者は男性30代と60代以上、女性は20代が多い。処遇差別の原因については男女差が顕著である。

前回調査と比較すると、1位の「結婚・出産・育児等で退職するため長期人事管理ができないため」は変わらないが、「女性の家庭責任まで考慮する必要があるため」と「女性は体力的に劣るため」の順位が急上昇している。男女とも「女性の家庭責任まで考慮する必要があるため」(女性9ポイント、男性10ポイント)を指摘する者が増え、男性の中で「女性は体力的に劣るため」(22ポイント)をあげる者が急増している。女性のなかに「管理職や経営者の差別意識があるため」を指摘する者が(6ポイント)も増加している。

女性だけの退職慣行の有無について、「女性のみ退職慣行はない」は69%、「出産・育児退職」は12%、「結婚退職」は9%である。前回調査と比較すると「出産・育児退職」と「結婚退職」がともに減り、「女性のみ退職慣行はない」の増加につながっている。

また、あるべき男女が働く職場環境について「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」と回答した者が男女ともに最も多く、次に「男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき」と回答した者が多い。順位は前回調査と比較して変化はない。ただし、男女とも「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」が減り、「男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき」が増加したので、前回よりも両者の数値の差は縮小した。

#### 【パートタイマーやそれ以外の非正規従業員の状況】(Q18~Q22)

パートタイマーを含む非正規従業員として働く理由は、「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」(34%)、「正規従業員として働きたかったが、他に適当な仕事がなかったため」(28%)「正規従業員では、時間的体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため」(28%)、の順に多い。

女性の1位は「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」(33%)、2位は「正規従業員では、時間的体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため」(33%)、3位は「正規従業員として働きたかったが、他に適当な仕事がなかったため」(29%)である。他方、男性は「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」(36%)、「正規従業員として働きたかったが、他に適当な仕事がなかったため」(26%)、「家計を補助するため」(16%)の順である。「正規従業員では、時間体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため」という項目に極端な男女差(女性33%、男性3%)がみられる。前回調査とこの傾向は変わらないが、女性の中で「正規従業員では、時間的体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため」が微増している。

非正規従業員の中で、「正規従業員になりたい」は、34%(女性36%、男性32%)である。前回調査と比較すると、「正規従業員になりたい」女性が増加する一方、男性が減少しているので、全体として微増している。

雇用期間については6ヶ月以下の者が29%、7~12ヶ月の者が62%であり、大半が1年以下である。男性の中で6ヶ月以下の者は、21%であるが、女性は31%である。女性の場合、短い契約期間の者が多



い。時系列でみると、6ヶ月以下の者が減っている。

賃金形態は、多くが時給制（70%）で支払われており、その時給は「800～900円未満」が40%前後で最も多い。時給「700～800円未満」に女性の20%、男性の13%が含まれている。

前回調査と比較すると、時給が低い「700～900円未満」で働く男性が26ポイントも増加している。パートタイマー等非正規従業員で働く不安や不満の第1位は「賃金が安い、退職金がもらえない」（52%）、第2位は「いつ辞めさせられるか不安」（19%）である。男女別にみると、このような不安や不満は男性より女性のほうが多い。

前回調査とこの傾向は変わらないが、女性の「賃金が安い、退職金がもらえない」などの不安や不満は若干3ポイント増えている。

### 【ワーク・ライフ・バランス】(Q23～Q26)

ワーク・ライフ・バランス（以下WLBと略す）について全体の55%、また女性の60%、男性の47%が「知らない」と回答している。「言葉と意味の両方を知っている」（全体21%、女性17%、男性28%）は少ない。5年前の前回調査と比較しても「知らない」は3ポイント減ったに過ぎないが、WLBの認知度はやや高まっている。

「所定外労働時間」を減らす努力をするという、WLB実現のために働き方の見直しを「している」者の割合が70%を超えている。一方、「していない」者の中で、「業務量が多く、仕方がない」事をその理由にする男女（女性47%、男性42%）が多い。「特に考えていない」（26%）も多い。男性の中には「時間外勤務手当がないと生活できない」と回答する者も15%いる。

「業務量が多く、仕方がない」ので減らす努力をしていない者は、前回調査より女性16ポイント、男性4ポイント増加している。これは、前述の男性の長労働時間化傾向とも符合している。

「働き方の見直し」に関する勤務先の取り組み状況については、「従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる」（31%）が最も多い。何らかの取り組みをしている事業所は、63%である。なお「どちらともいえない」が22%もある。

この結果は前回調査の傾向と変わらない。従業員の判断によると事業所の中で「働き方の見直し」は進展していない。

ただし、WLBの認知度や「働き方の見直し」への取り組みと、育児・介護休業制度の認知度、管理職への意向度、女性に対する待遇差別への認識度とは関連がある。WLBの認知度が高く、「働き方の見直し」を積極的に行っているほど、育児・介護休業制度の認知度も高く、管理職への意向度も多く、女性に対する待遇差別への認識度が深まっている。WLBを広め、実際に「働き方の見直し」を積極的に推進する効果は大きい。

男女とも勤務先に望む制度の第1位が「年次有給休暇制度の取得促進」（女性29%、男性31%）、2位「長期休暇制度の導入」（女性17%、男性26%）、3位「フレックスタイム制度の導入」（女性16%、男性18%）である。4位になると男女は異なる。女性は「育児・介護中の従業員の勤務時間の時短措置」（12%）、男性は「従業員が子育てでサービスを利用する際に要する費用の全部（一部）援助・貸付制度」（17%）である。女性は多様な制度を希望するが、男性は1位から4位に集中している。ただし「特にない」と回答する者が、男女とも19%いる。

前回調査と比較すると、概してどの項目についても希望者は減少している。一方、「特にない」が全体で4ポイント、うち男性で7ポイントも増えている。

## 【まとめ】

調査対象者 735 人は、前回の回答者と比較すると、男性の中で主たる生計維持者が多く、0～99 人の小規模事業所に勤務する者が多い。また、女性の正規従業員の割合が多く、非正規従業員が少ない。その結果、女性の中で 10 年以上の勤続年数の者が多い。他方、男性は 10 年以上が少ない。したがって年収が男女とも 250 万から 500 万円に集中している。これらを考慮して分析を進めなければならない。また、勤続年数、雇用形態、年収分布などについて、政府統計などによって明らかにされている女性労働者の一般的な特徴ともやや異なっていることを留意する必要がある。

前回調査から 5 年を経て、いくつかの意識や職場環境等の変化を指摘することができる。

近年、男女共同参画の視点ばかりでなく、少子化もあって、政府主導下で経済成長の視点からも女性の就業、特に子育てと両立しながら就業する対策が打ち出されるようになった。これらは、政策や立法レベルの変化や人々の意識の変化を促している。

例えば、日本は長時間労働が特徴であり、所定の有給日数を十分消化できないという課題があった。今回の調査によれば、有給の「消化日数」のうち 0 日が減り、6～10 日が増えている。わずかだが、「職場全体の雰囲気」が好転し、取得しやすくなっている。

当事者である 30 代女性の育児休業制度の利用しやすさは進んでいる。育児休業制度を利用する際の懸念の一部、例えば「休業後の現職復帰の保証」や「休業中の賃金保障」などの不安が減り、その利用者や利用期間が増えている。育児・介護休業法の改正が影響を与えている。

女性が結婚後仕事を継続することに無条件に「賛成」する者は微増し、「家事に支障がなければ」という条件つき「賛成」派がやや減少している。

職場において結婚退職ばかりでなく出産退職慣行も減っている。

最近、女性の就業継続の促進策として WLB の企業への導入が提唱されているが、WLB の認知度はわずかではあるが向上している。

女性が働く理由や仕事を選ぶ基準は次第に変化している。前回調査同様に「生活が成り立たない」という理由が多いが、「ゆとりのため」は減り「将来のため」が増えている。女性の収入は「家計補助」ではなく家計にとって必須かつ主要な要件になっている。したがって仕事選びの基準も「仕事の内容」ばかりでなく「給与・賃金」や「職場の人間関係」がより重視され、働きやすい環境が模索されている。

このような傾向は仕事を継続するための要望にも反映されている。就業継続の最大のネックになっている「育児・介護のための施設や制度の充実」については変わらず要望が多いが、「労働条件の改善や職場環境や施設の充実」も著しく増えている。「育児・介護のための施設や制度の充実」は、行政に対する要望とつながっている。

職場における女性差別に対する認識も変化している。女性正規従業員の場合、男性管理職や経営者の差別意識を指摘する者は依然として多いが、「待遇の差はない」が増加し、「賃金」の差別を指摘する者は減っている。他方、パートタイマー等非正規従業員による「賃金が安い、退職金がもらえない」ことへの不満は増え、「正規従業員になりたい」者も増加している。差別に対する認識は雇用形態によって異なっているが、その違いがより鮮明になっている。

一方、停滞ないし後退している領域もある。

男性管理職や経営者の差別意識が、職場の女性差別をもたらしているという女性の意識は依然として多い。女性管理職を許容する者も前回と変わらず、女性管理職になりたい者も増えていない。

教育訓練の男女差の縮小や、セクシュアル・ハラスメントの減少傾向はみられない。

男性の中に1日の労働時間が10時間以上の者が増加している。20代、30代男性に顕著にみられる。「働き方の見直し」に何らかの方法で取り組む従業員（71%）や企業（63%）も前回と変わらず、増えていない。「業務量が多い」ので減らす努力をしていない者が、男女ともに「働き方の見直し」をしない者の中で増加している。

育児休業制度と介護休業制度の認知度は、全体でみると後退している。男女とも「両方とも知っている」がかなり減っている。当事者予備軍でもある20代の認知度が急減している。

30代の男女の中で、女性が結婚後の就業継続について無条件に「賛成」する者がかなり減少し、「家事に支障がなければ」という条件つき賛成派が急増している。

男女の待遇差の要因についても「家庭責任」「体力の差」などが増えている。男女が働くあるべき職場環境について、男女とも「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」が減り、「男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき」が増加している。男女が個性と能力に応じて活躍する社会をめざす男女共同参画という考え方よりも、伝統的役割分担の考え方が浮上してきている。

日本の企業の職場は、雇用保障された少ない従業員によって多くの業務をこなすという特徴を有している。調査結果によれば、有給の「消化日数」や育休制度などにおいて改善されつつあるが、「労働時間が長い」、女性従業員は「育児・介護中の代替要員の確保」に対する懸念をもつ、非正規従業員は「雇用不安にかられている」などが明らかになっている。したがって、女性の中で就業継続の要件として「労働条件の改善や職場環境や施設の充実」が増え、勤務先に望む制度の第1位として「年次有給休暇制度の取得促進」が掲げられるのである。

男女が仕事と家庭を両立しながら就業継続をするためには、こうした職場環境の改革が一段とグレードアップして進行されなければならない。今回の調査結果によると、この5年間、経済停滞下で企業の業績が好転しないという状況もあったが、改革されたとはいえない状況である。

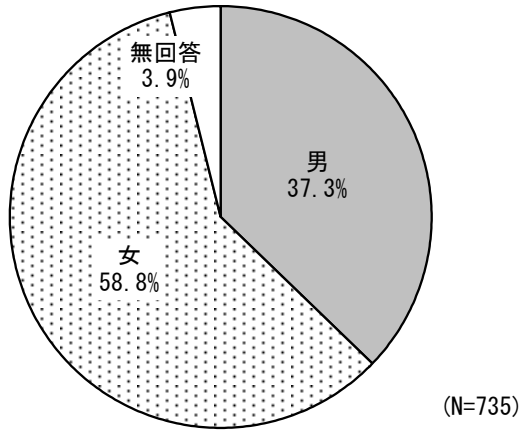
最近、若い女性の中で伝統的な考え方への回帰傾向があるとされている。回答者の若い世代にも伝統的な考え方への回帰がみられる。これは、厳しいリアルな世界と折り合いをつけるために浮上したと理解することもできよう。また、男性回答者の中で主たる家計維持者が多いということも影響している。

調査結果からみると、男女共同参画の視点に立った男女が活躍できる職場環境の改革、これを促進する支援制度や法律の認知度の向上、およびその実効性の促進等の対策が早急に求められている。その際、波及効果が大きいと思われるWLBの認知度を向上させ、実際に職場において「働き方の見直し」を積極的に推進する方策を軸に展開することが有効である。

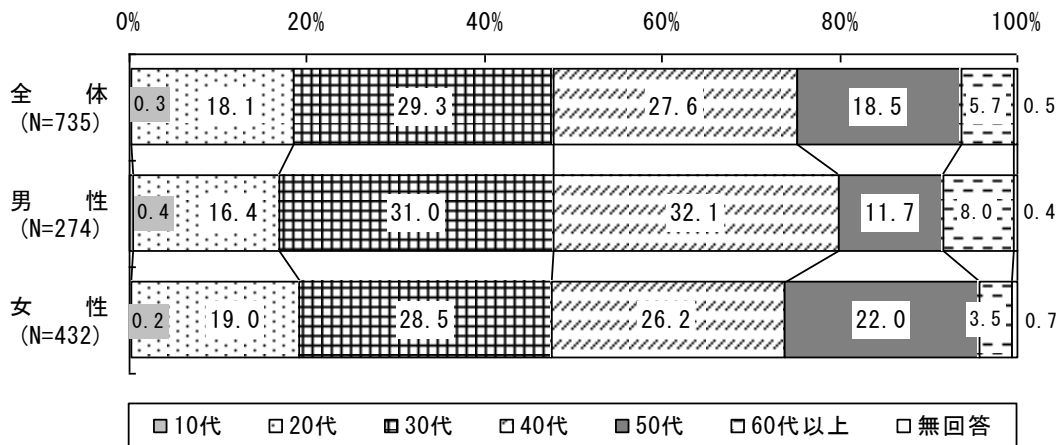
## 2 調査結果

### ◆回答者の属性

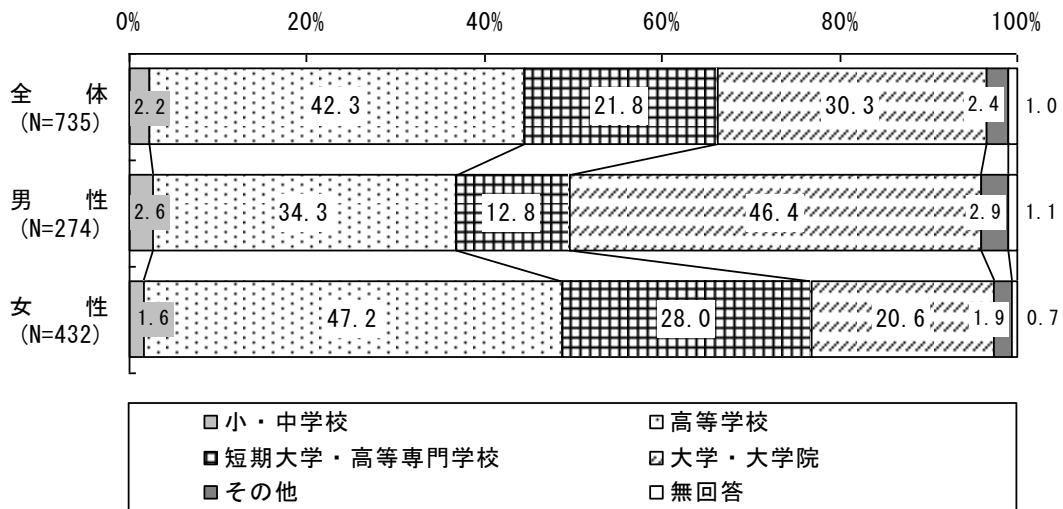
#### F 1 性別



#### F 2 年齢



#### F 3 最終学歴



回答者の性別は、「男」(37.3%)、「女」(58.8%)である。

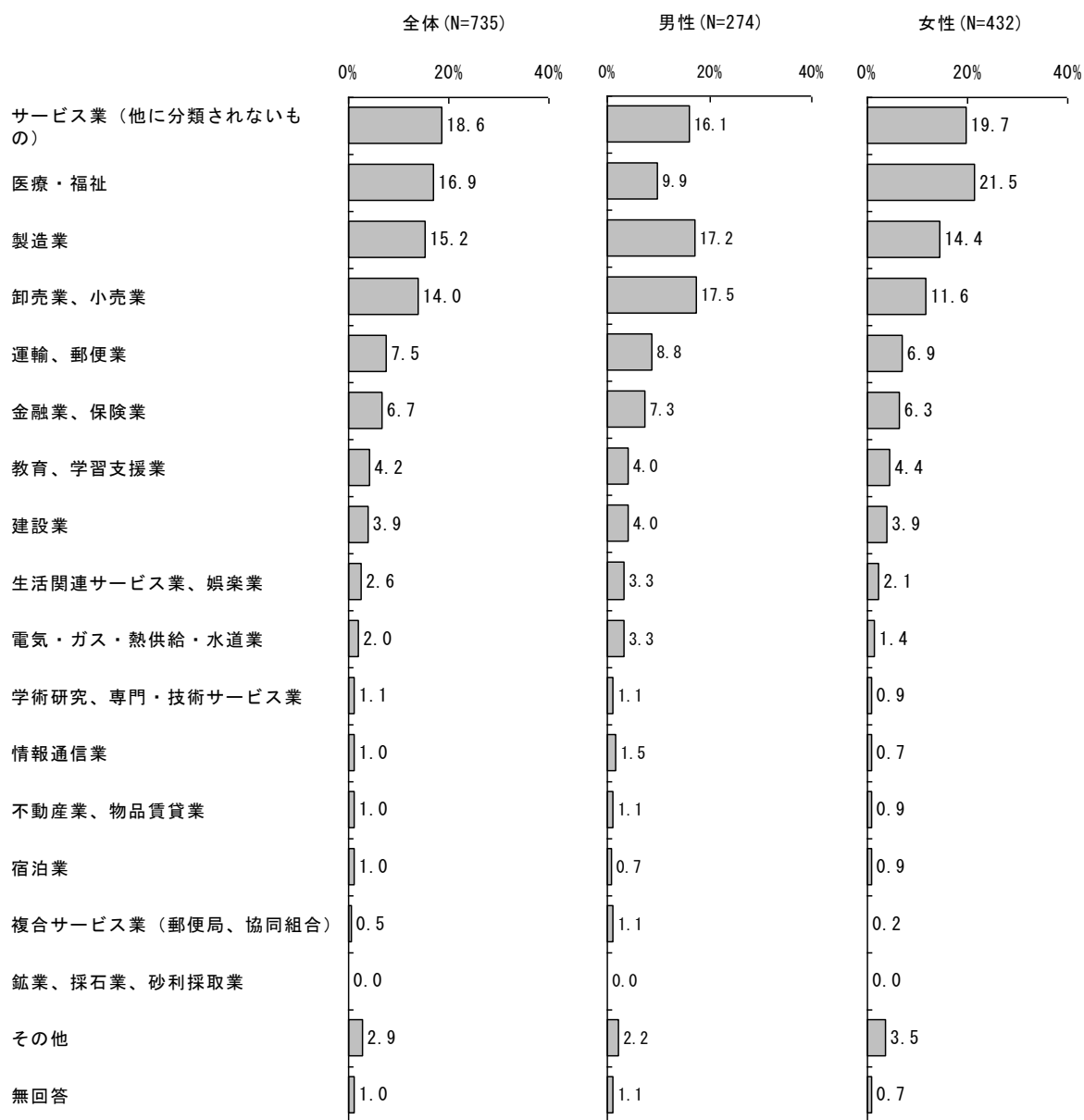
回答者の年齢は、「30代」(29.3%)が最も多く、次いで「40代」(27.6%)、「50代」(18.5%)などである。

性別にみた回答者の年齢は、「40代」は、男性(32.1%)が、女性(26.2%)より多く、「50代」は、女性(22.0%)が男性(11.7%)より多い。

回答者の最終学歴は、「高等学校」(42.3%)が最も多く、次いで「大学・大学院」(30.3%)などである。

性別にみた回答者の最終学歴は、「大学・大学院」は、男性(46.4%)が女性(20.6%)より多く、「高等学校」は、女性(47.2%)が男性(34.3%)より多く、差がみられる。

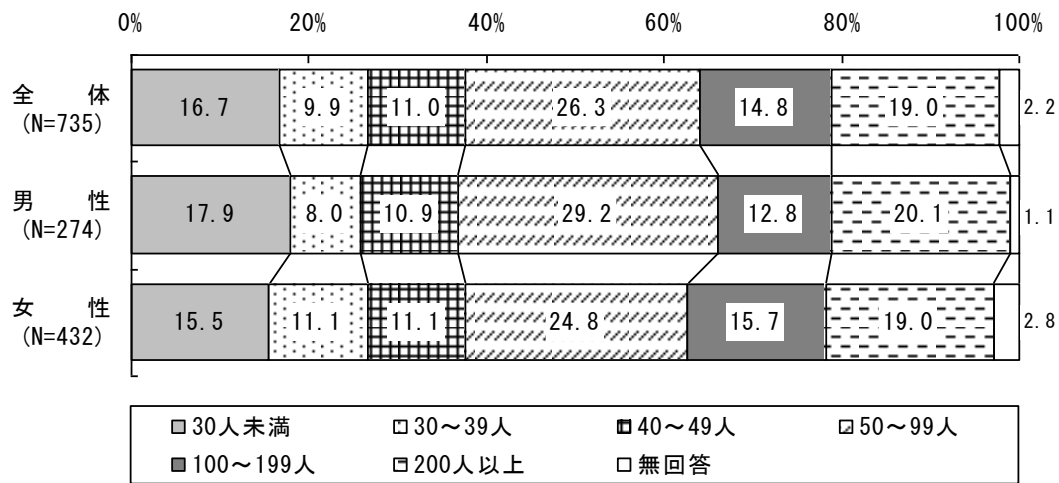
## F 4 勤務先の業種



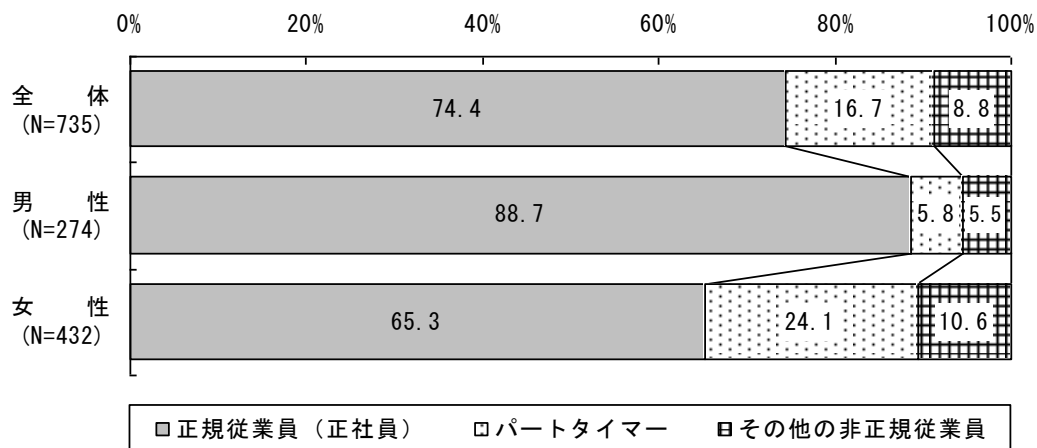
勤務先の業種については、「サービス業（他に分類されないもの）」（18.6%）が最も多く、次いで「医療・福祉」（16.9%）、「製造業」（15.2%）などである。

性別にみた勤務先の業種については、「卸売業・小売業」は、男性（17.5%）が女性（11.6%）より多い。また、「医療・福祉」は、女性（21.5%）が男性（9.9%）より多く、差がみられる。

### F 5 事業所の従業員数



### F 6 勤務形態



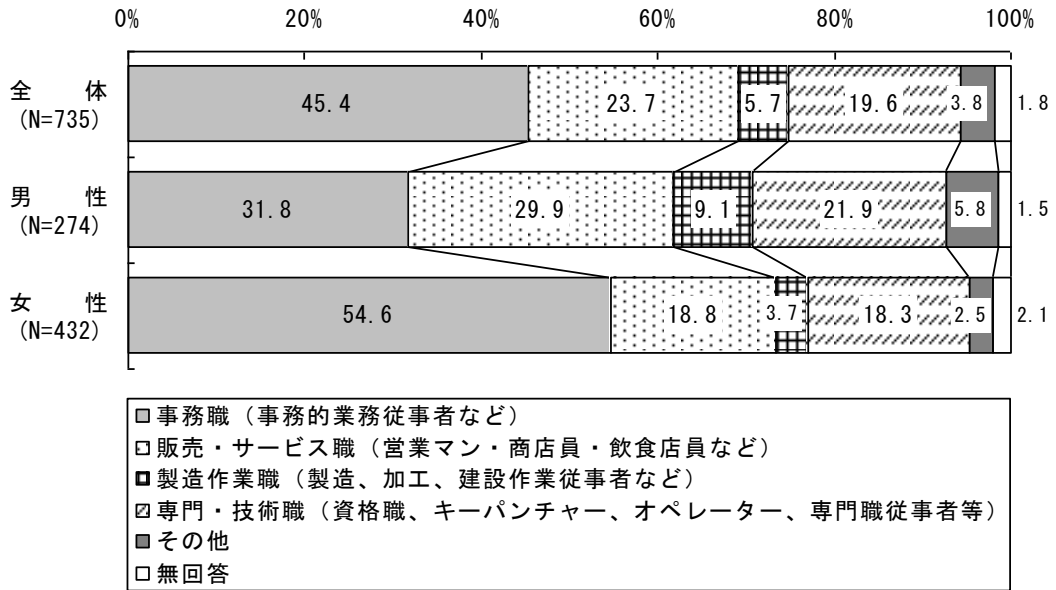
事業所の従業員数については、「50～99人」（26.3%）が最も多く、次いで「200人以上」（19.0%）、「30人未満」（16.7%）などである。

性別にみた事業所の従業員数については、「50～99人」は、男性（29.2%）が女性（24.8%）より多い。

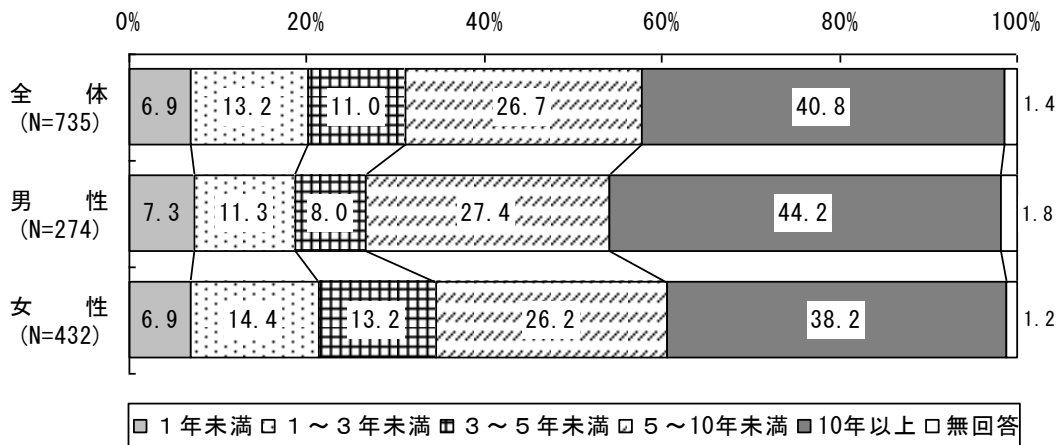
勤務形態については、「正規従業員（正社員）」（74.4%）が最も多く、次いで「パートタイマー」（16.7%）、「その他の非正規従業員」（8.8%）である。

性別にみた勤務形態については、「正規従業員（正社員）」は、男性（88.7%）が女性（65.3%）より多く、「パートタイマー」は、女性（24.1%）が男性（5.8%）より多く、差がみられる。

### F 7 職種



### F 8 勤続年数



職種については、「事務職（事務的業務従事者など）」（45.4%）が最も多く、次いで「販売・サービス職（営業マン・商店員・飲食店員など）」（23.7%）などである。

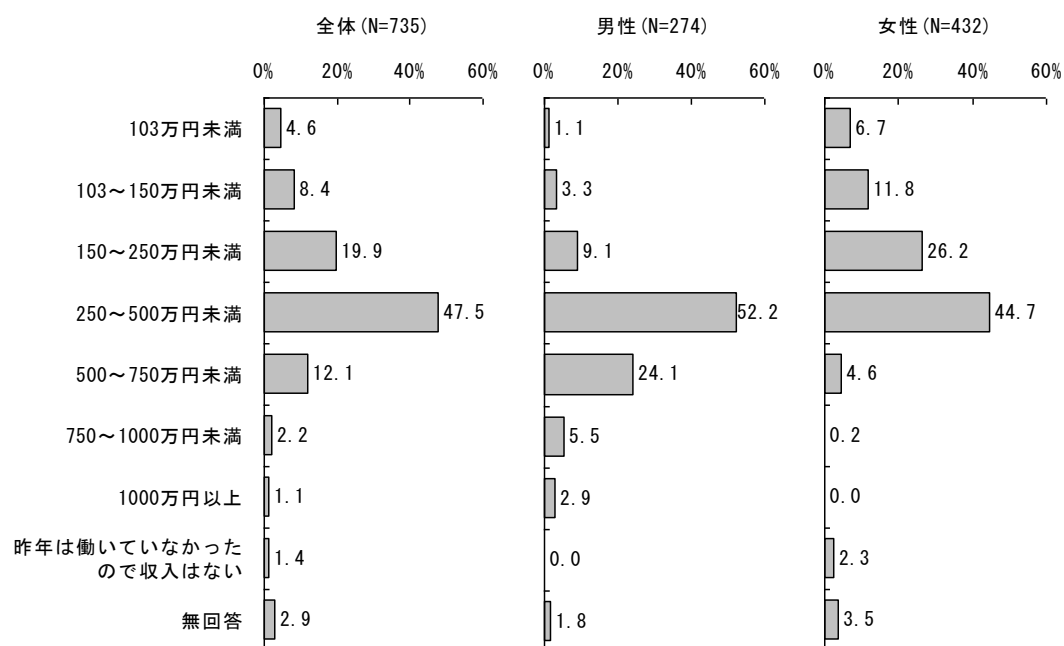
性別にみた職種については、「販売・サービス職（営業マン・商店員・飲食店員など）」は、男性（29.9%）が女性（18.8%）より多く、「事務職（事務的業務従事者など）」は、女性（54.6%）が男性（31.8%）より多い。

勤続年数については、「10年以上」（40.8%）が最も多く、次いで「5～10年未満」（26.7%）、「1～3年未満」（13.2%）などである。

性別にみた勤続年数については、「10年以上」は、男性（44.2%）が女性（38.2%）より多く、「3～5年未満」は、女性（13.2%）が男性（8.0%）より多い。



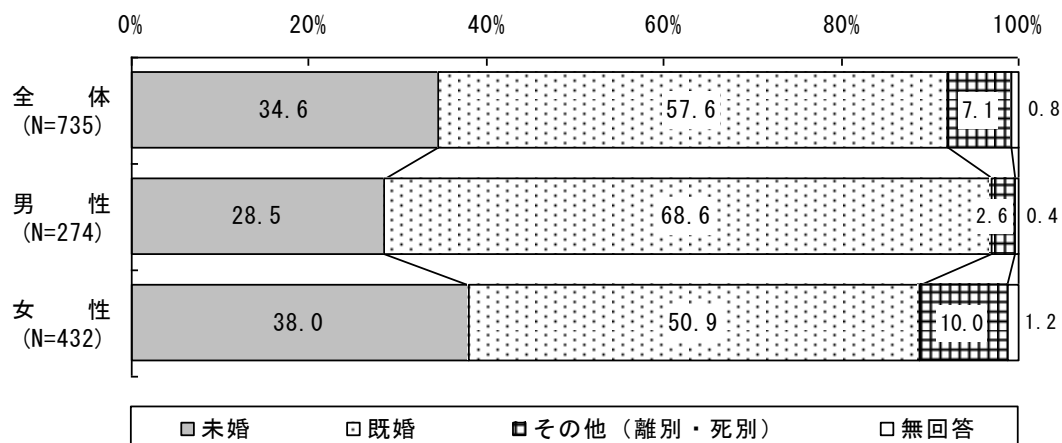
## F 9 昨年1年間の年収（税込みで）



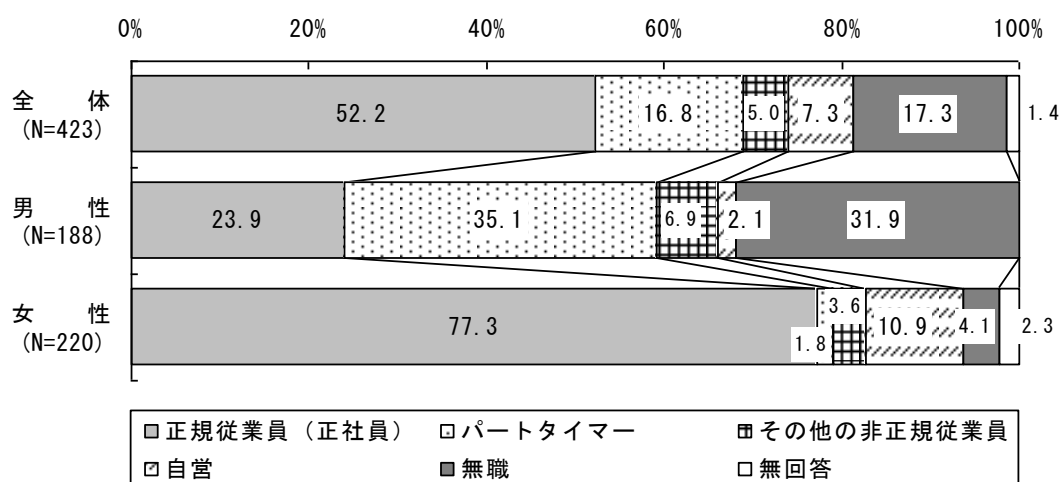
昨年1年間の年収については、「250～500万円未満」（47.5%）が最も多く、次いで「150～250万円未満」（19.9%）などである。

性別にみた昨年1年間の年収については、「250～500万円未満」は、男性（52.2%）が女性（44.7%）より多く、「150～250万円未満」は、女性（26.2%）が男性（9.1%）より多く、差がみられる。

## F10 未婚・既婚別



## F10-1 配偶者の職業



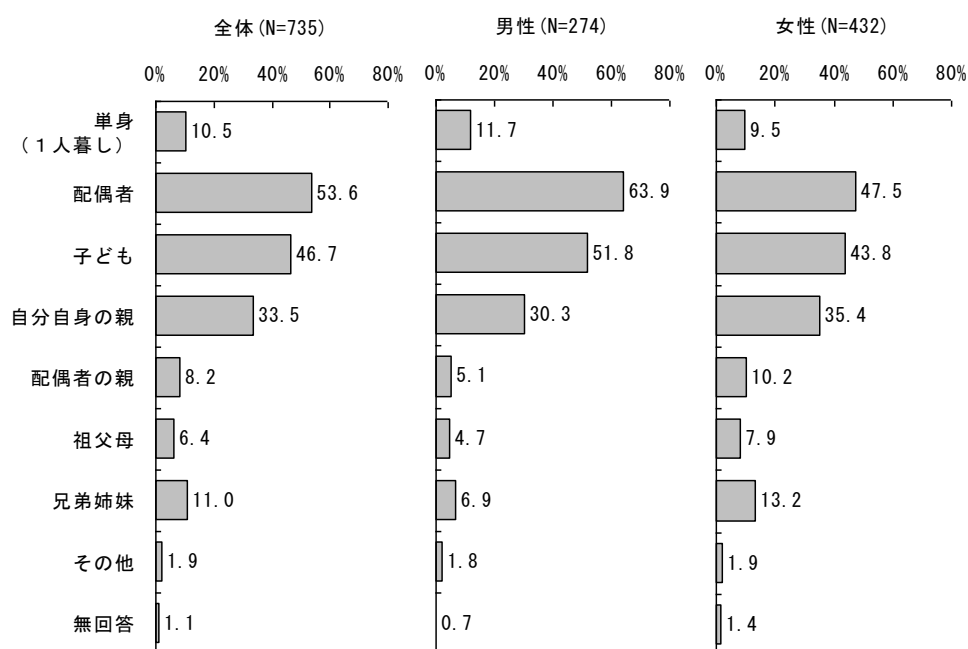
回答者の婚姻状況については、「既婚」(57.6%)が最も多く、次いで「未婚」(34.6%)、「その他(離別・死別)」(7.1%)である。

性別にみた回答者の婚姻状況については、「既婚」は、男性(68.6%)が女性(50.9%)より多く、「未婚」は、女性(38.0%)が男性(28.5%)より多く、差がみられる。

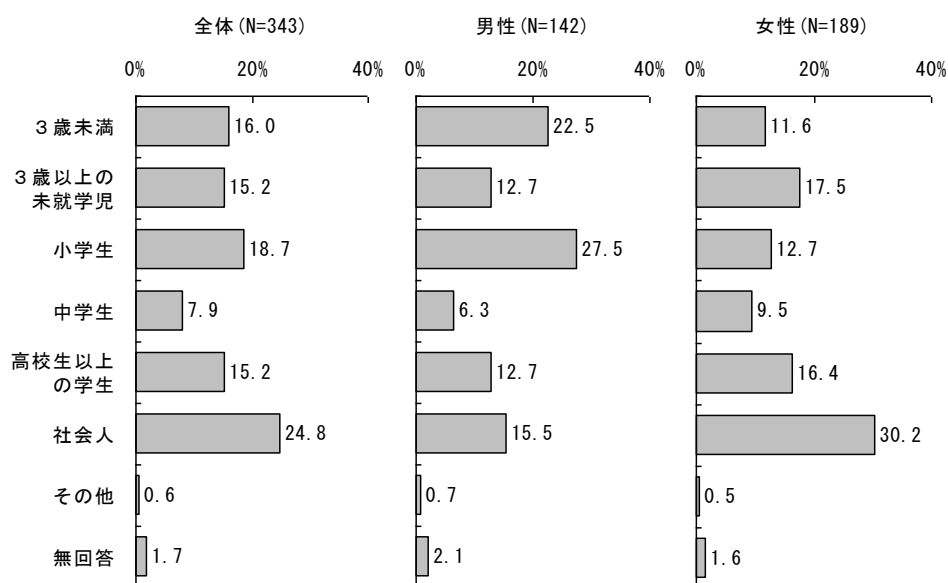
配偶者の職業については、「正規従業員(正社員)」(52.2%)が最も多く、次いで「無職」(17.3%)、「パートタイマー」(16.8%)などである。

性別にみた配偶者の職業については、「パートタイマー」は、男性(35.1%)が女性(1.8%)より多く、「正規従業員(正社員)」は、女性(77.3%)が男性(23.9%)より多く、差がみられる。

## F11 同居家族



### F11-1 一番下のお子さんの成長段階



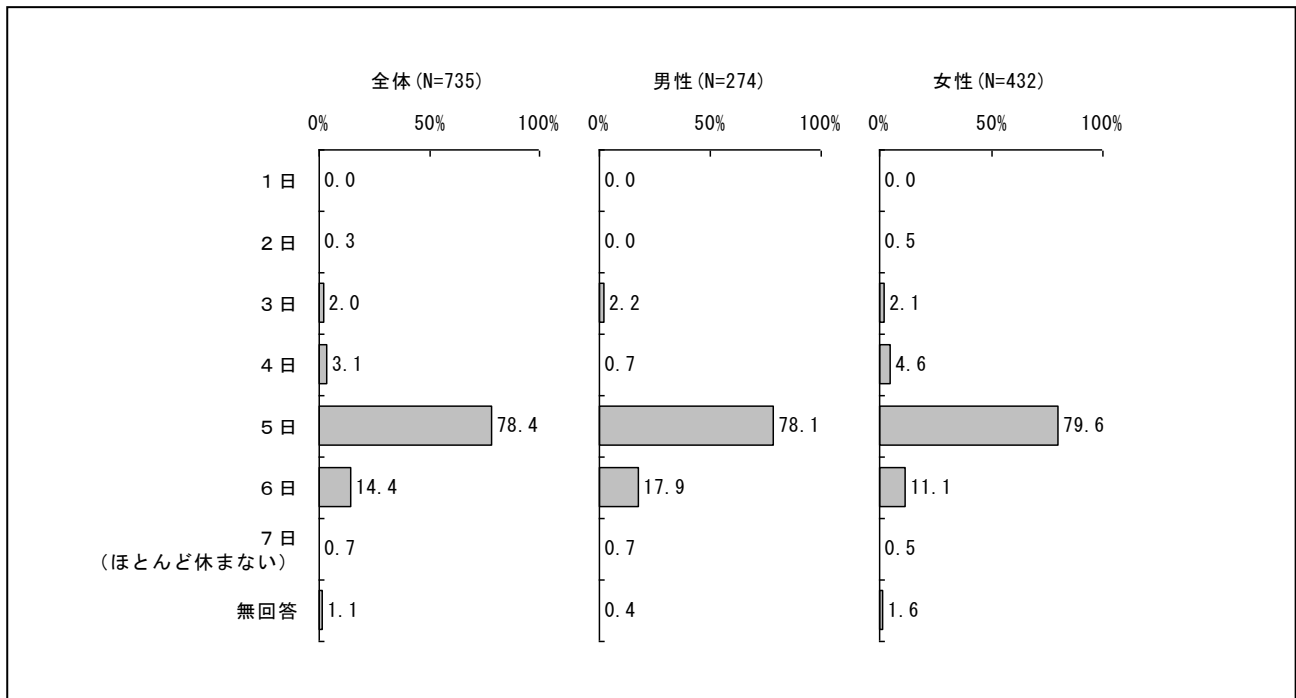
同居家族については、「配偶者」(53.6%)が最も多く、次いで「子ども」(46.7%)、「自分自身の親」(33.5%)などである。

性別にみた同居家族については、「配偶者」は、男性(63.9%)が女性(47.5%)より多く、「配偶者の親」は、女性(10.2%)が男性(5.1%)より多く、差がみられる。

一番下のお子さんの成長段階については、「社会人」(24.8%)が最も多く、次いで「小学生」(18.7%)などである。

性別にみた一番下のお子さんの成長段階については、「小学生」は、男性(27.5%)が女性(12.7%)より多く、「社会人」は、女性(30.2%)が男性(15.5%)より多く、差がみられる。

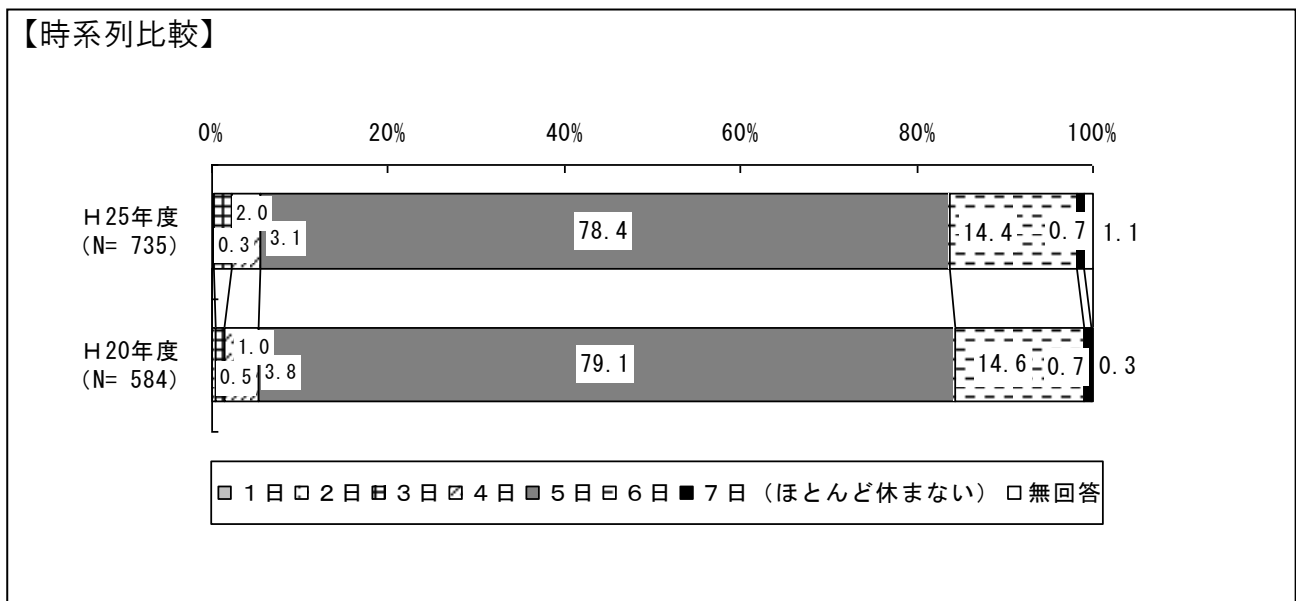
問1 あなたは週に何日働きますか。(〇は1つ)



週の労働日数については、「5日」(78.4%)が最も多く、次いで「6日」(14.4%)などである。

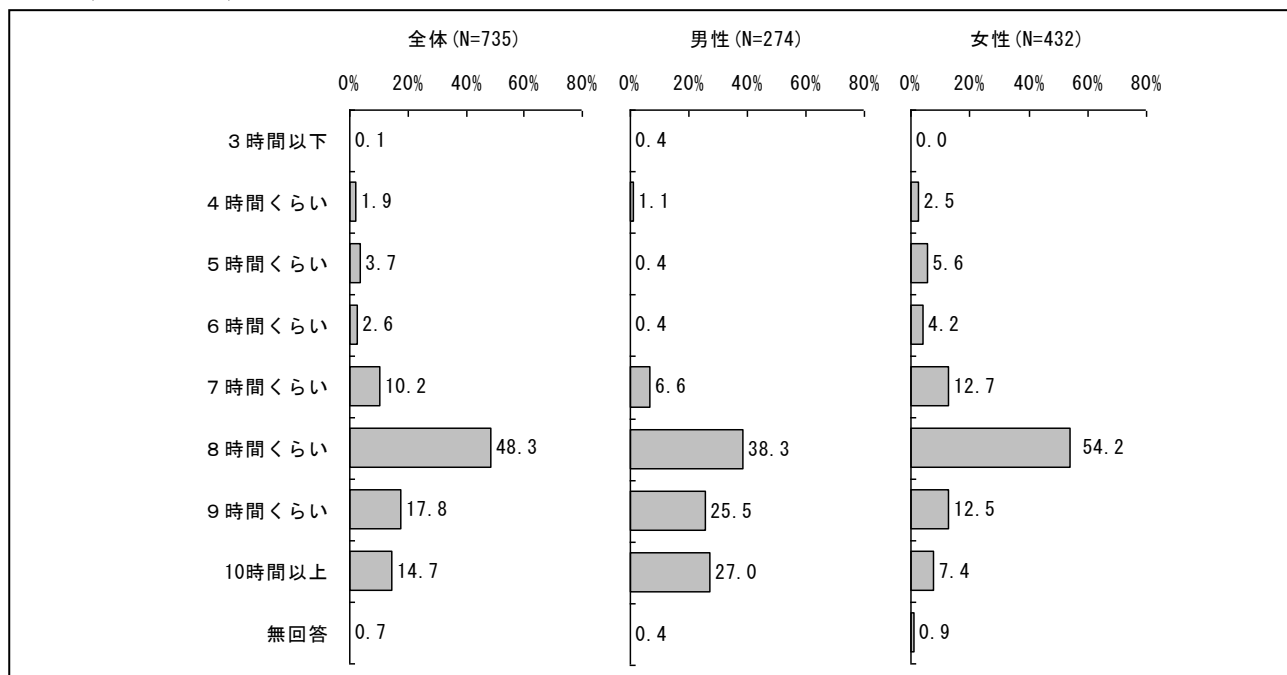
性別にみた週の労働日数については、「5日」(男性78.1%、女性79.6%)は、男女ともに最も多く、次いで「6日」(男性17.9%、女性11.1%)などである。

【時系列比較】



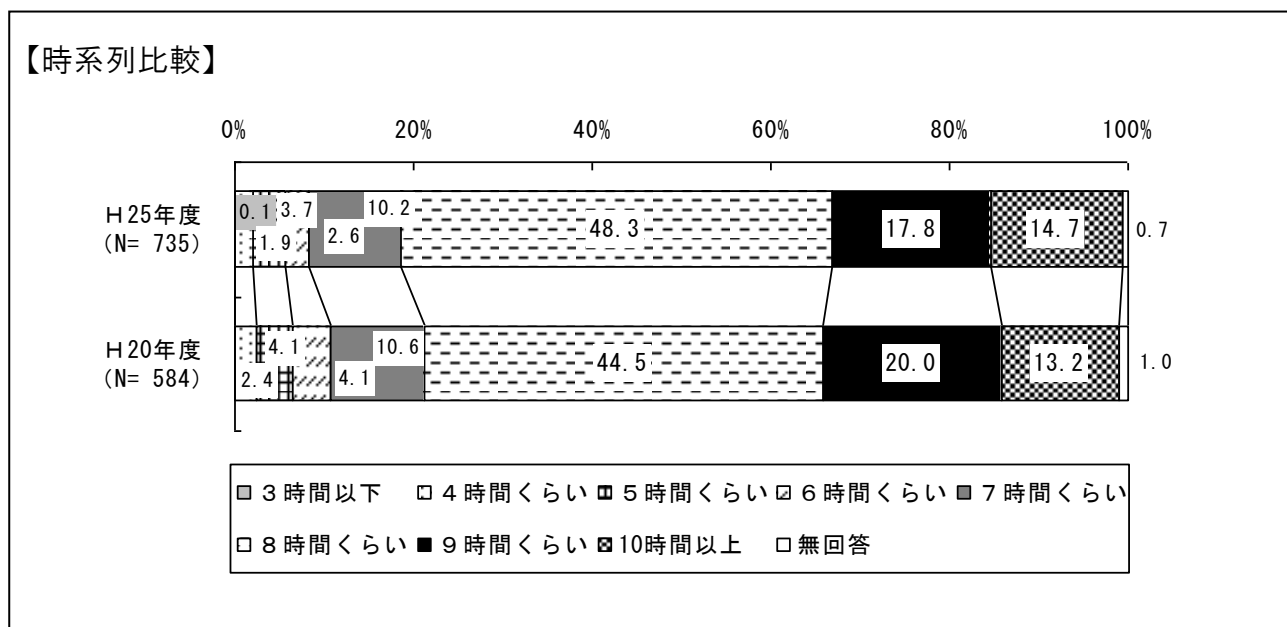
時系列にみた週の労働日数については、「5日」はどちらの年度も同様の傾向を示し、約8割である。

問2 あなたの普段の労働時間は、1日およそ何時間くらいですか。(休憩時間を除く。)  
(○は1つ)



普段の1日の労働時間については、「8時間くらい」(48.3%)が最も多く、次いで「9時間くらい」(17.8%)などである。

性別にみた普段の1日の労働時間については、「8時間くらい」は、女性(54.2%)が男性(38.3%)より多く、「9時間くらい」は、男性(25.5%)が女性(12.5%)より多く、差がみられる。



時系列にみた普段の1日の労働時間については、どちらの年度も「8時間くらい」が最も多く、4割台半ばから約5割を占めている。また「10時間以上」(14.7%)は、20年度調査(13.2%)より多いが、大きな差はみられない。

性・年代別

		調査数	3時間以下	4時間くらい	5時間くらい	6時間くらい	7時間くらい	8時間くらい	9時間くらい	10時間以上	無回答
男性	10歳代	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	45	0.0	2.2	0.0	0.0	6.7	33.3	24.4	33.3	0.0
	30歳代	85	0.0	1.2	0.0	0.0	7.1	28.2	27.1	35.3	1.2
	40歳代	88	0.0	0.0	0.0	0.0	5.7	40.9	26.1	27.3	0.0
	50歳代	32	0.0	0.0	0.0	3.1	3.1	46.9	34.4	12.5	0.0
	60歳以上	22	0.0	4.5	4.5	0.0	13.6	63.6	9.1	4.5	0.0
女性	10歳代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	82	0.0	2.4	0.0	2.4	9.8	61.0	13.4	11.0	0.0
	30歳代	123	0.0	0.8	6.5	3.3	11.4	48.8	18.7	8.9	1.6
	40歳代	113	0.0	4.4	10.6	5.3	15.0	47.8	8.8	7.1	0.9
	50歳代	95	0.0	2.1	3.2	6.3	15.8	63.2	7.4	2.1	0.0
	60歳以上	15	0.0	6.7	6.7	0.0	6.7	46.7	20.0	13.3	0.0

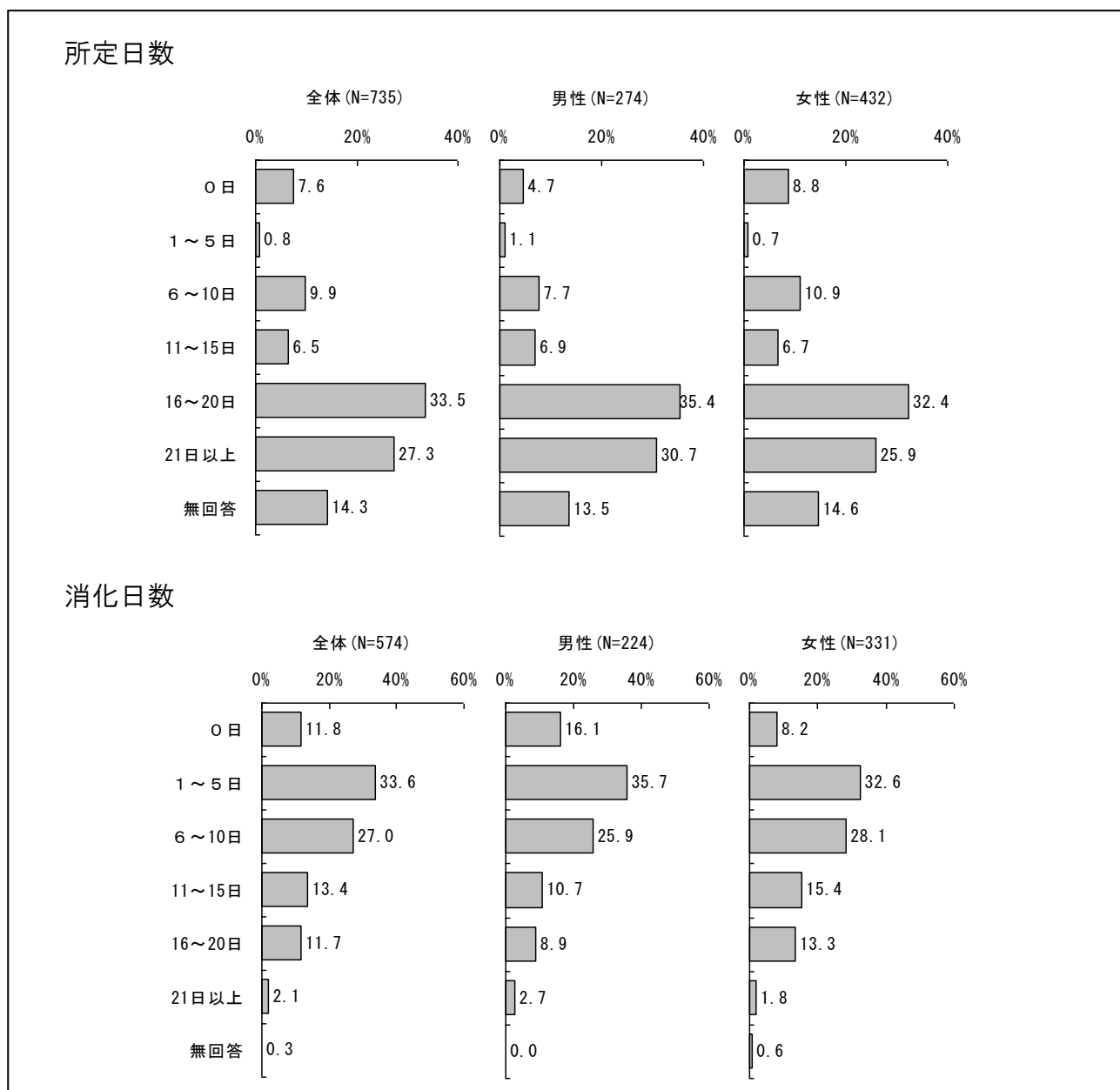
性・年代別にみた普段の1日の労働時間については、「10時間以上」は、男性30歳代（35.3%）が最も多く、次いで男性20歳代（33.3%）である。

## 業種別

	調査数	3時間以下	4時間くらい	5時間くらい	6時間くらい	7時間くらい	8時間くらい	9時間くらい	10時間以上	無回答
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	29	0.0	0.0	6.9	0.0	0.0	48.3	37.9	6.9	0.0
製造業	112	0.0	0.9	1.8	0.0	4.5	55.4	18.8	17.0	1.8
電気・ガス・熱供給・水道業	15	0.0	0.0	0.0	6.7	6.7	66.7	6.7	13.3	0.0
情報通信業	7	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6	71.4	0.0	0.0	0.0
運輸、郵便業	55	0.0	0.0	7.3	3.6	7.3	36.4	21.8	23.6	0.0
卸売業、小売業	103	1.0	2.9	4.9	3.9	8.7	34.0	29.1	13.6	1.9
金融業、保険業	49	0.0	0.0	4.1	4.1	20.4	32.7	14.3	24.5	0.0
不動産業、物品賃貸業	7	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	57.1	0.0	28.6	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	8	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	75.0	0.0	12.5	0.0
宿泊業	7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	42.9	28.6	28.6	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	19	0.0	0.0	5.3	5.3	26.3	31.6	15.8	15.8	0.0
教育、学習支援業	31	0.0	0.0	0.0	3.2	6.5	38.7	9.7	41.9	0.0
医療・福祉	124	0.0	2.4	2.4	2.4	11.3	60.5	11.3	9.7	0.0
複合サービス業（郵便局、協同組合）	4	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	137	0.0	5.1	5.8	3.6	13.1	48.2	14.6	8.8	0.7
その他	21	0.0	0.0	0.0	0.0	9.5	66.7	23.8	0.0	0.0

業種別にみた普段の1日の労働時間については、「10時間以上」は、「教育、学習支援業」（41.9%）が最も多く、次いで「金融業、保険業」（24.5%）などである。

問3 有給休暇についてお聞きします。あなたの昨年の1年間の所定日数と消化日数は何日ですか。有給休暇がない場合は「なし」とご記入ください。



1年間の有給休暇所定日数については、「16～20日」(33.5%)が最も多く、次いで「21日以上」(27.3%)などである。

性別にみた1年間の有給休暇所定日数については、「16～20日」(男性35.4%、女性32.4%)は、男女ともに最も多く3割台半ばであり、「21日以上」は、男性(30.7%)が女性(25.9%)より多い。

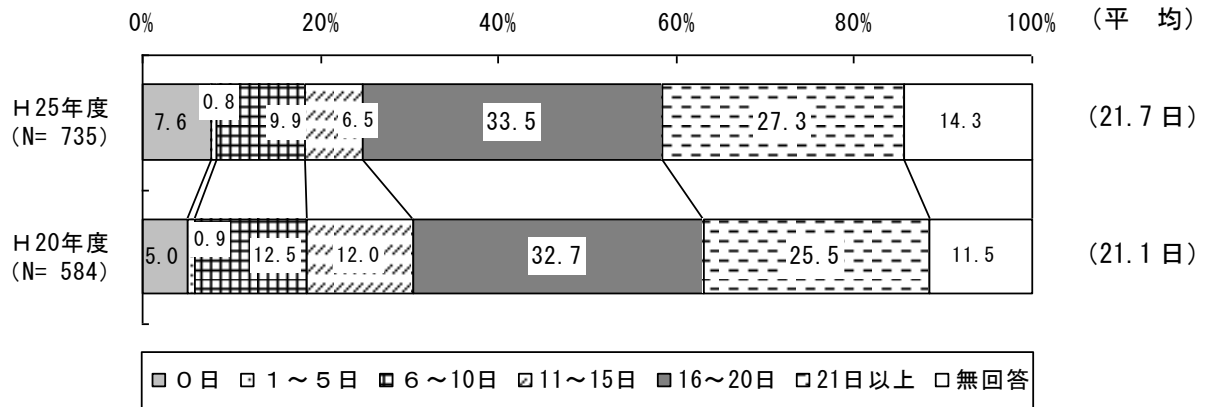
1年間の有給休暇消化日数については、「1～5日」(33.6%)が最も多く、次いで「6～10日」(27.0%)などである。

性別にみた1年間の有給休暇消化日数については、「1～5日」(男性35.7%、女性32.6%)は、男女ともに最も多く3割台半ばであり、「6～10日」は、女性(28.1%)が男性(25.9%)より多い。

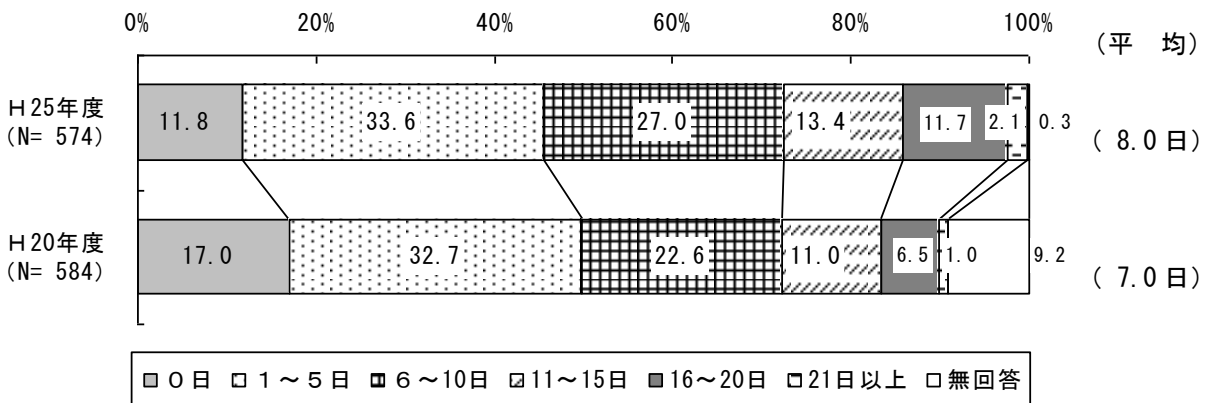


【時系列比較】

所定日数



消化日数



時系列にみた1年間の有給休暇所定日数については、「11~15日」(6.5%)は、20年度調査(12.0%)に比べ少なく、差がみられる。

時系列にみた1年間の有給休暇消化日数については、「0日」(11.8%)は、20年度調査(17.0%)に比べ少なく、「16~20日」(11.7%)は、20年度調査(6.5%)に比べ多い。

## 所定日数

		調査数	0日	1 ～ 5日	6 ～ 10日	11 ～ 15日	16 ～ 20日	21 日 以上	無 回 答	平均
男 性	10歳代	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	45	13.3	2.2	22.2	20.0	13.3	17.8	11.1	15.2
	30歳代	85	4.7	1.2	7.1	3.5	32.9	36.5	14.1	25.0
	40歳代	88	0.0	1.1	4.5	4.5	47.7	26.1	15.9	24.6
	50歳代	32	0.0	0.0	3.1	6.3	43.8	34.4	12.5	27.8
	60歳以上	22	9.1	0.0	0.0	4.5	27.3	50.0	9.1	26.7
女 性	10歳代	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	82	12.2	1.2	22.0	6.1	26.8	15.9	15.9	15.7
	30歳代	123	1.6	0.8	13.8	7.3	35.8	24.4	16.3	21.9
	40歳代	113	15.9	0.9	8.0	9.7	27.4	24.8	13.3	19.0
	50歳代	95	5.3	0.0	3.2	4.2	40.0	37.9	9.5	25.4
	60歳以上	15	6.7	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	26.7	27.3

## 消化日数

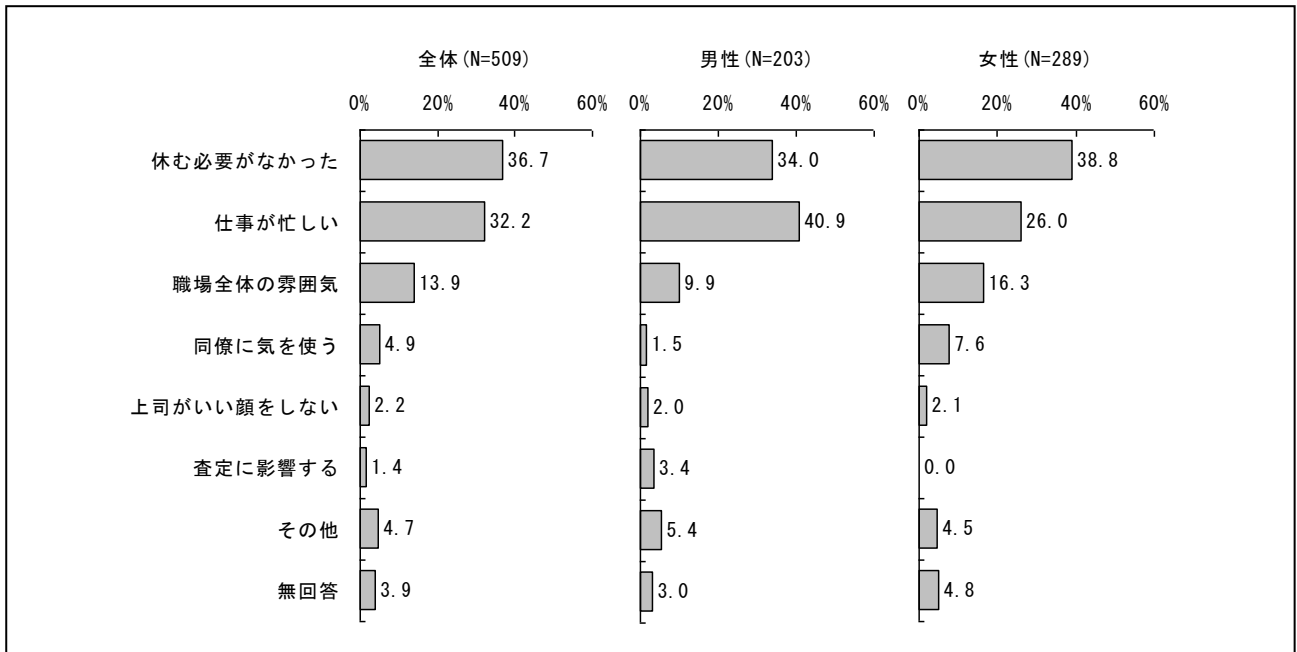
		調査数	0日	1 ～ 5日	6 ～ 10日	11 ～ 15日	16 ～ 20日	21 日 以上	無 回 答	平均
男 性	10歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	34	26.5	26.5	29.4	11.8	5.9	0.0	0.0	5.7
	30歳代	69	14.5	43.5	30.4	2.9	7.2	1.4	0.0	5.9
	40歳代	74	16.2	32.4	23.0	13.5	12.2	2.7	0.0	8.0
	50歳代	28	10.7	50.0	21.4	10.7	3.6	3.6	0.0	7.5
	60歳以上	18	11.1	16.7	22.2	27.8	11.1	11.1	0.0	11.3
女 性	10歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	59	6.8	42.4	40.7	5.1	3.4	0.0	1.7	6.1
	30歳代	101	8.9	26.7	27.7	16.8	17.8	2.0	0.0	9.6
	40歳代	80	7.5	33.8	28.8	15.0	12.5	1.3	1.3	8.6
	50歳代	81	8.6	30.9	19.8	19.8	17.3	3.7	0.0	9.1
	60歳以上	10	10.0	40.0	20.0	30.0	0.0	0.0	0.0	7.0

性・年代別にみた1年間の有給休暇所定日数については、「21日以上」は、女性50歳代（37.9%）が最も多く、次いで男性30歳代（36.5%）である。

性・年代別にみた1年間の有給休暇消化日数については、「1～5日」は、男性30歳代（43.5%）が最も多く、次いで女性20歳代（42.4%）である。

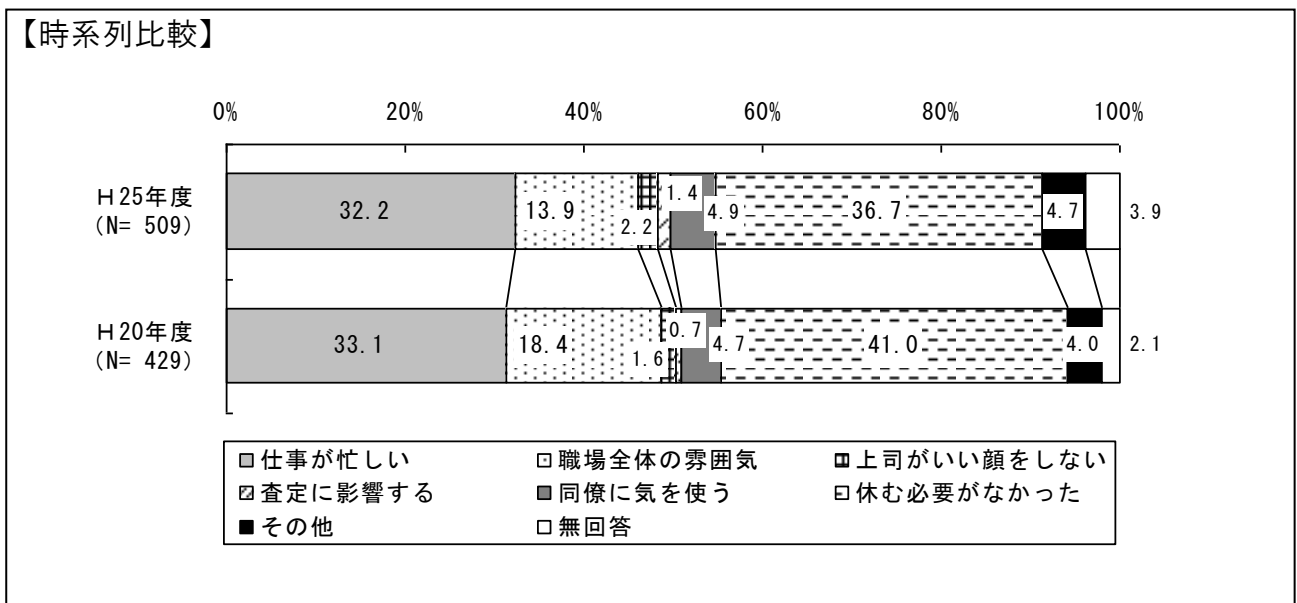
(問3で所定日数をすべて消化できなかった方にお聞きします。)

問3-1 所定日数をすべて消化できなかったのはどんな理由ですか。(主なもの1つに○)



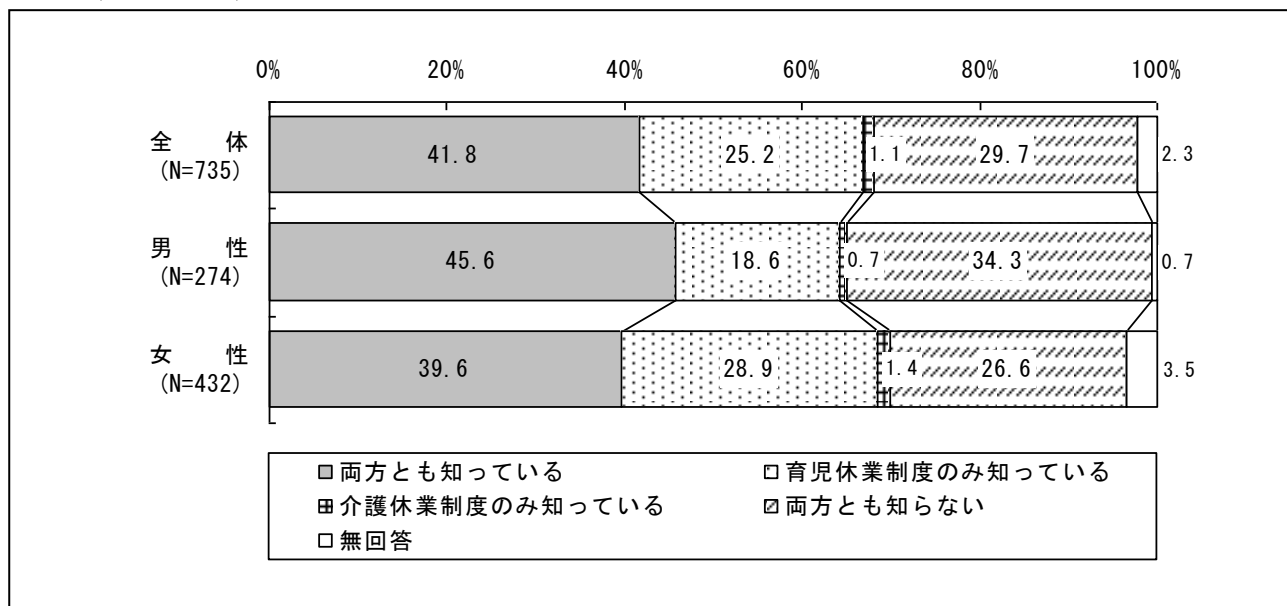
所定日数をすべて消化できなかった理由については、「休む必要がなかった」(36.7%)が最も多く、次いで「仕事が忙しい」(32.2%)などである。

性別にみた所定日数をすべて消化できなかった理由については、「仕事が忙しい」は、男性(40.9%)が、女性(26.0%)より多く、「職場全体の雰囲気」は、女性(16.3%)が男性(9.9%)より多く、差がみられる。



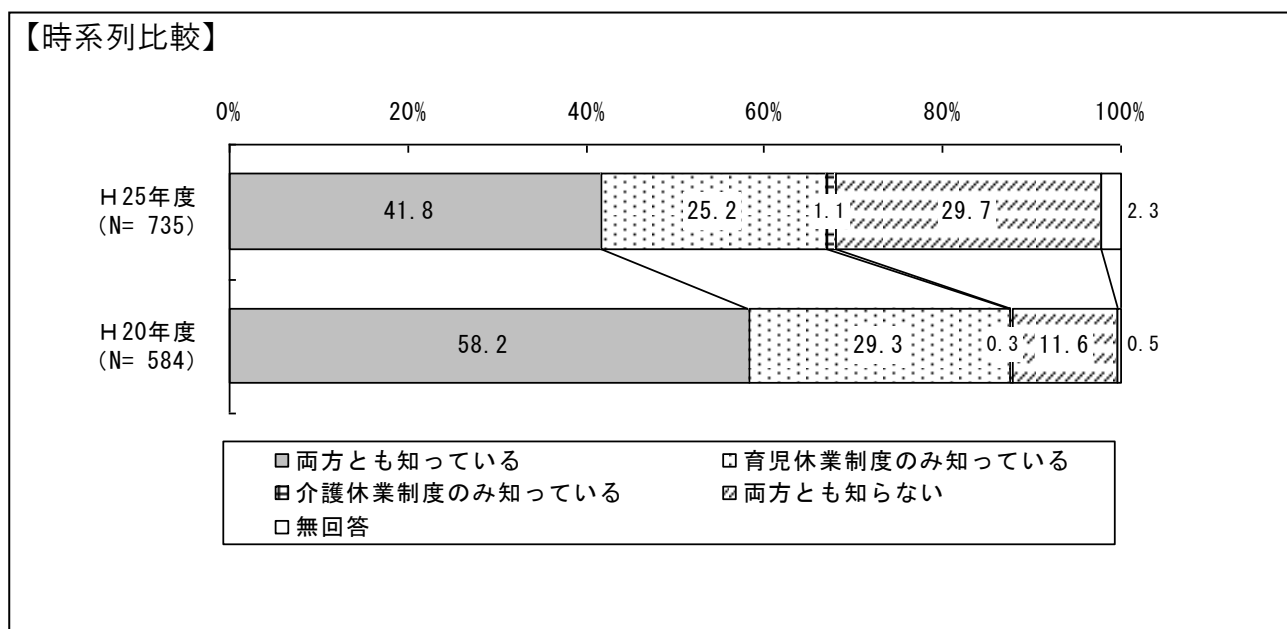
時系列にみた所定日数をすべて消化できなかった理由については、「職場全体の雰囲気」(13.9%)は、20年度調査(18.4%)に比べ少ない。

問4 あなたはご自身の勤務先の「育児休業制度」と「介護休業制度」を知っていますか。  
(○は1つ)

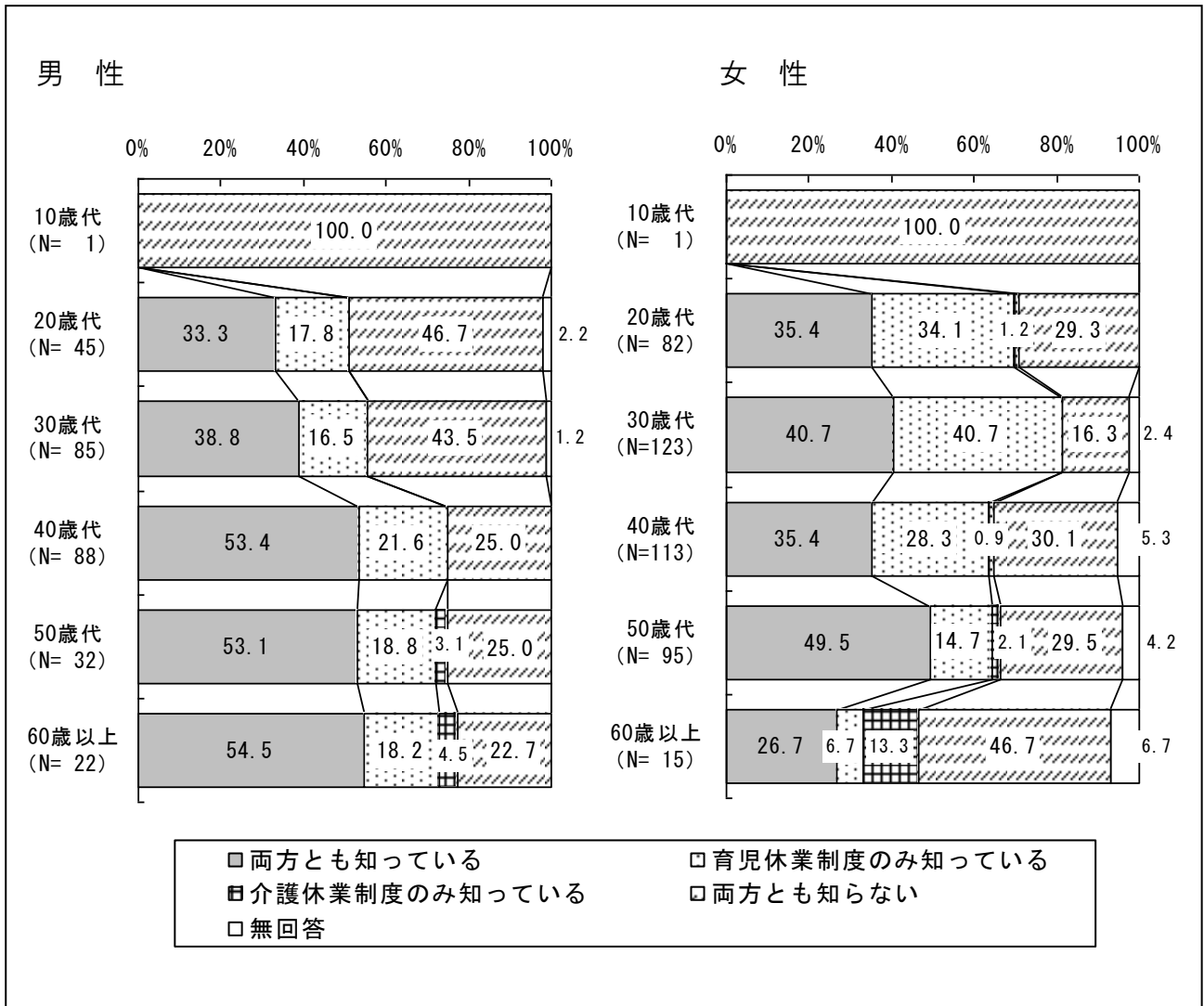


育児休業制度と介護休業制度の認知度については、「両方とも知っている」(41.8%)が最も多く、次いで「両方とも知らない」(29.7%)、「育児休業制度のみ知っている」(25.2%)などである。

性別にみた育児休業制度と介護休業制度の認知度については、「両方とも知っている」は、男性(45.6%)が女性(39.6%)より多く、「育児休業制度のみ知っている」は、女性(28.9%)が男性(18.6%)より多く、差がみられる。



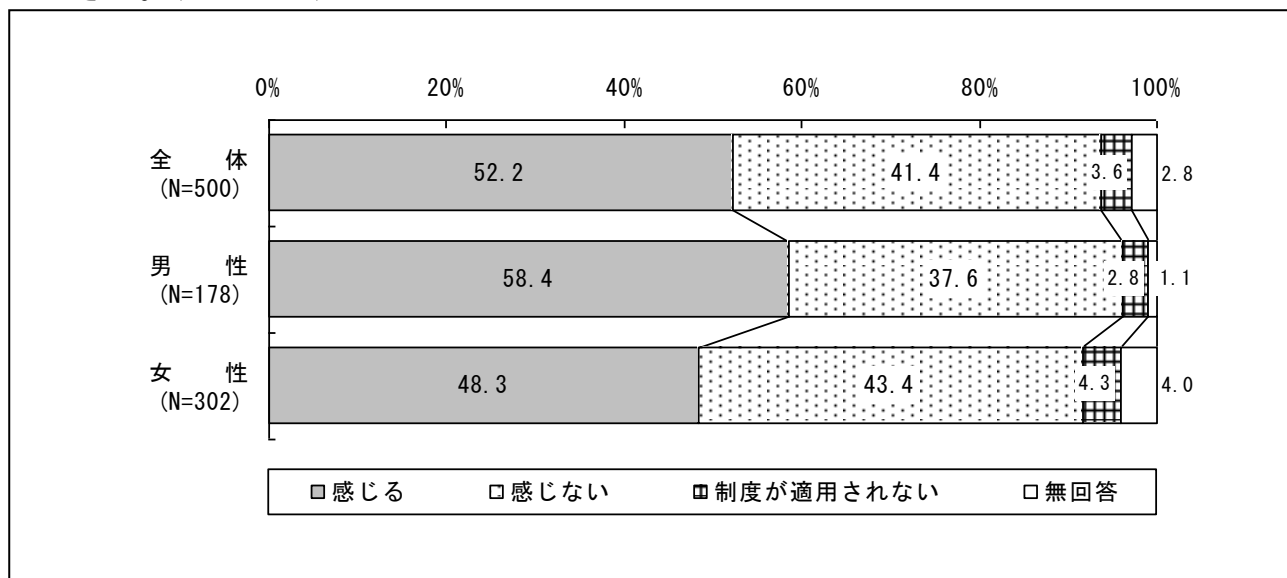
時系列にみた育児休業制度と介護休業制度の認知度については、「両方とも知らない」(29.7%)は、20年度調査(11.6%)に比べ多く、差がみられる。また「両方とも知っている」(41.8%)は、20年度調査(58.2%)に比べ少なく、差がみられる。



性・年代別にみた育児休業制度と介護休業制度の認知度について、「両方とも知っている」は、男性は年齢が上がるにつれて多く、女性は50歳代（49.5%）が最も多い。

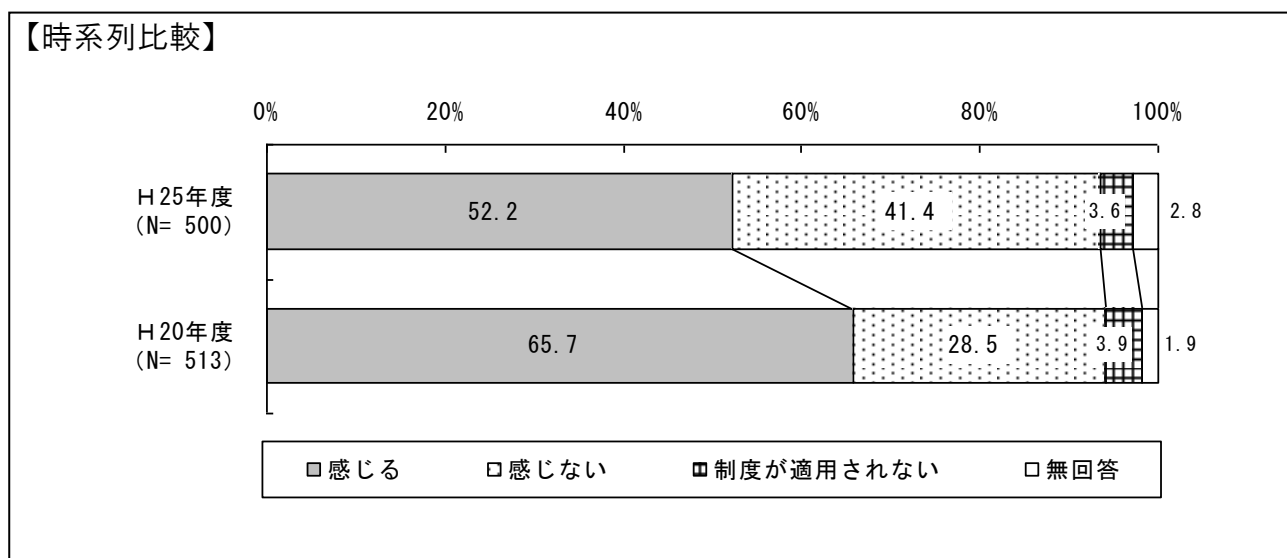
(問4で「1 両方とも知っている」、「2 育児休業制度のみ知っている」、「3 介護休業制度のみ知っている」を選んだ方がお答えください。)

問4-1 「育児休業制度」、「介護休業制度」を実際に利用しようとする場合、利用しにくいと感じますか。出産・育児・介護に直面した状況を想定して、全員がお答えください。(〇は1つ)



育児休業制度と介護休業制度を利用しにくいと感じるかについては、「感じる」(52.2%)が最も多く、次いで「感じない」(41.4%)などである。

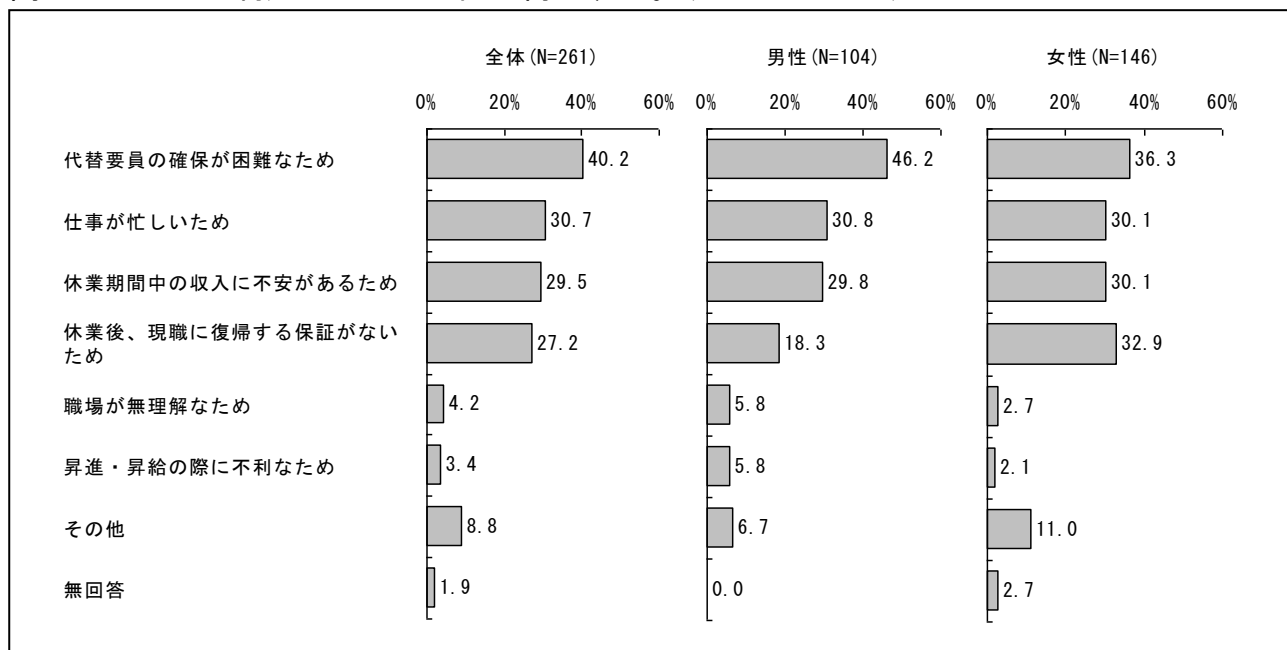
性別にみた育児休業制度と介護休業制度を利用しにくいと感じるかについては、「感じる」は、男性(58.4%)が女性(48.3%)より多く、「感じない」は、女性(43.4%)が男性(37.6%)より多く、差がみられる。



時系列にみた育児休業制度と介護休業制度を利用しにくいと感じるかについては、「感じる」(52.2%)は、20年度調査(65.7%)に比べ少なく、差がみられる。また「感じない」(41.4%)は、20年度調査(28.5%)に比べ多く、差がみられる。

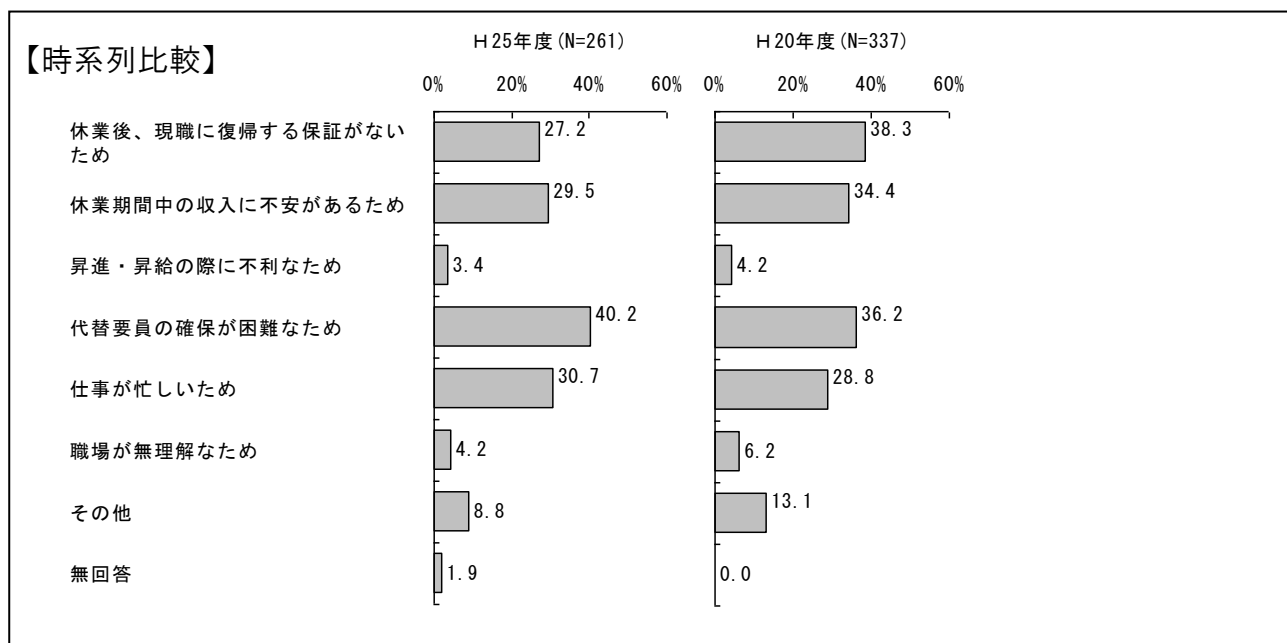
(問4-1で「1 感じる」を選んだ方にお聞きします。)

問4-1-1 利用しにくい理由は何ですか。(〇は2つまで)



育児休業制度と介護休業制度を利用しにくいと感じる理由については、「代替え要員の確保が困難なため」(40.2%)が最も多く、次いで「仕事が忙しいため」(30.7%)などである。

性別にみた育児休業制度と介護休業制度を利用しにくいと感じる理由については、「代替え要員の確保が困難なため」は、男性(46.2%)が女性(36.3%)より多く、「休業後、現職に復帰する保証がないため」は、女性(32.9%)が男性(18.3%)より多く、差がみられる。

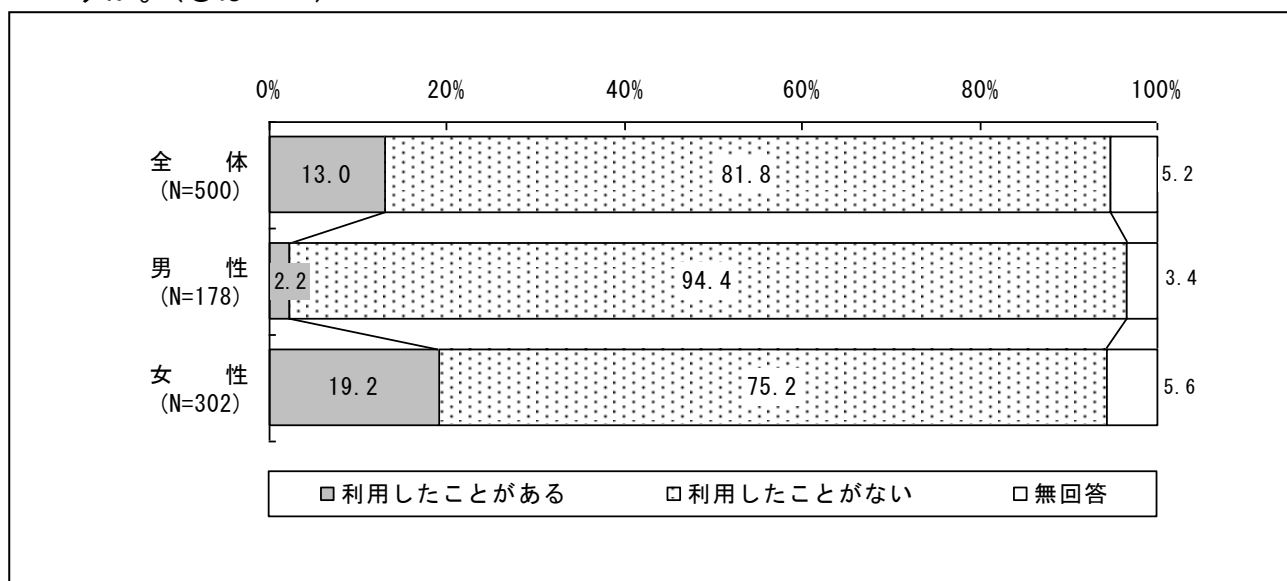


時系列にみた育児休業制度と介護休業制度を利用しにくいと感じる理由について、25年度調査は「代替え要員の確保が困難なため」(40.2%)が最も多く、20年度調査(36.2%)に比べ多い。

また、「休業後、現職に復帰する保証がない」(27.2%)は、20年度調査(38.3%)に比べ少なく、差がみられる。

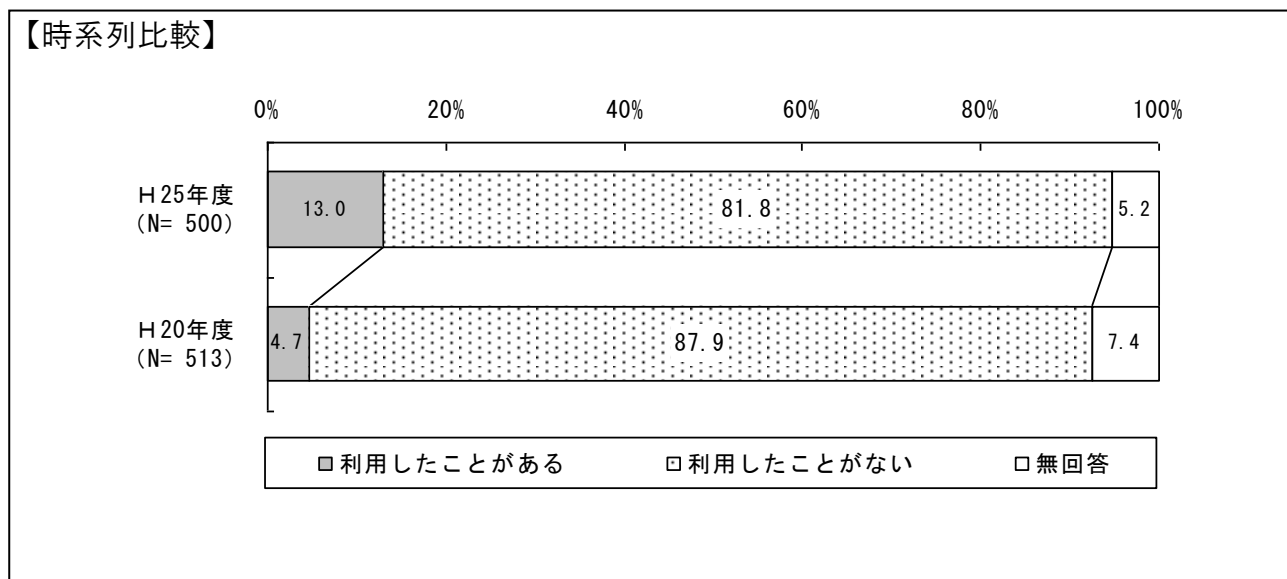
(問4で「1 両方とも知っている」、「2 育児休業制度のみ知っている」、「3 介護休業制度のみ知っている」を選んだ方がお答えください。)

問4-2 あなたは「育児休業制度」あるいは「介護休業制度」を利用したことがありますか。(○は1つ)



育児休業制度あるいは介護休業制度を利用したことがあるかについては、「利用したことがない」(81.8%)、「利用したことがある」(13.0%)である。

性別にみた育児休業制度あるいは介護休業制度を利用したことがあるかについては、「利用したことがある」は、女性(19.2%)が男性(2.2%)より多く、差がみられる。



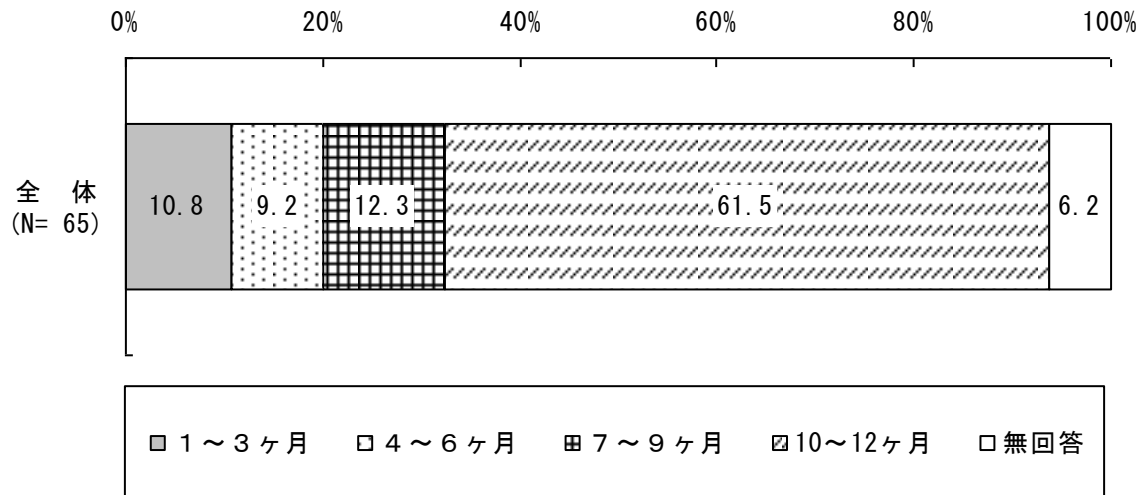
時系列にみた育児休業制度あるいは介護休業制度の利用の有無については、「利用したことがある」(13.0%)は、20年度調査(4.7%)に比べ多く、差がみられる。また、「利用したことがない」は、どちらの年度も最も多く、約8割から約9割を占めている。



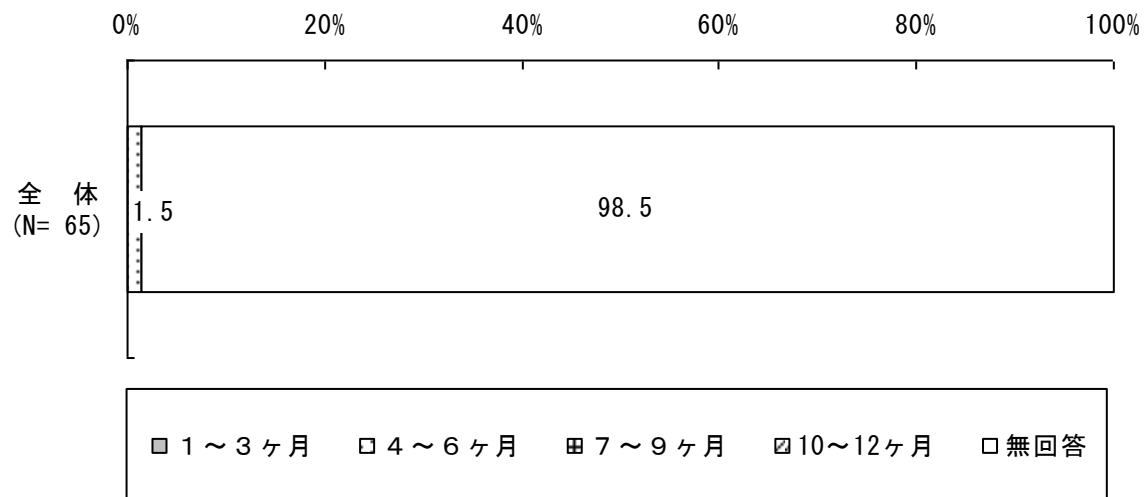
(問4-2で「1 利用したことがある」を選んだ方にお聞きします。)

問4-2-1 「育児休業制度」、「介護休業制度」をどれくらいの期間利用しましたか。  
利用していない制度がある場合は「なし」と記入してください。

### 育児休業制度

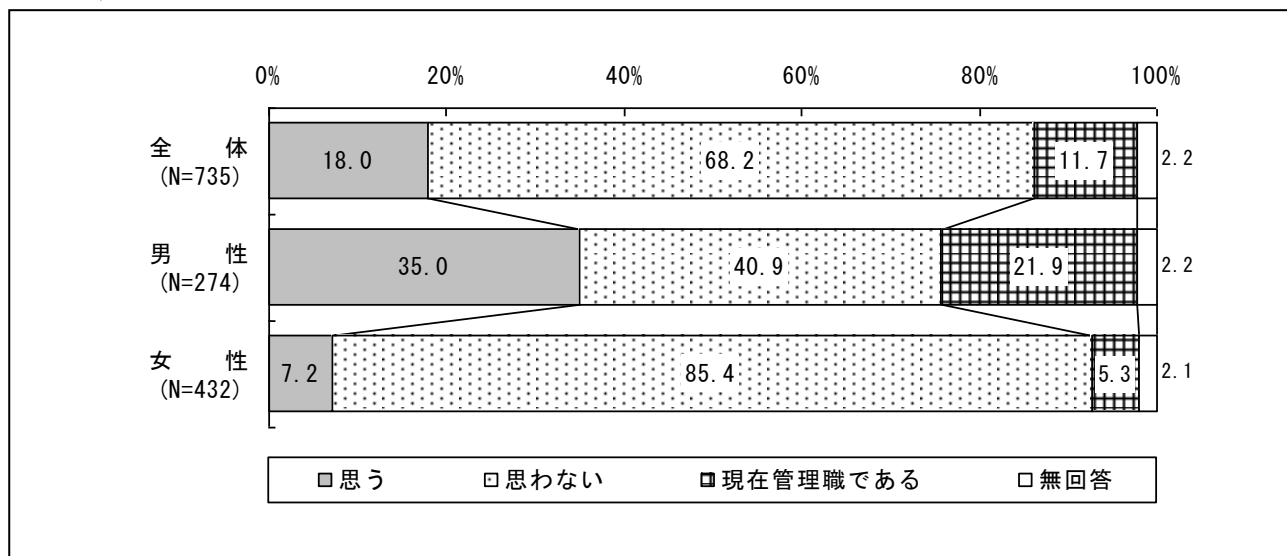


### 介護休業制度



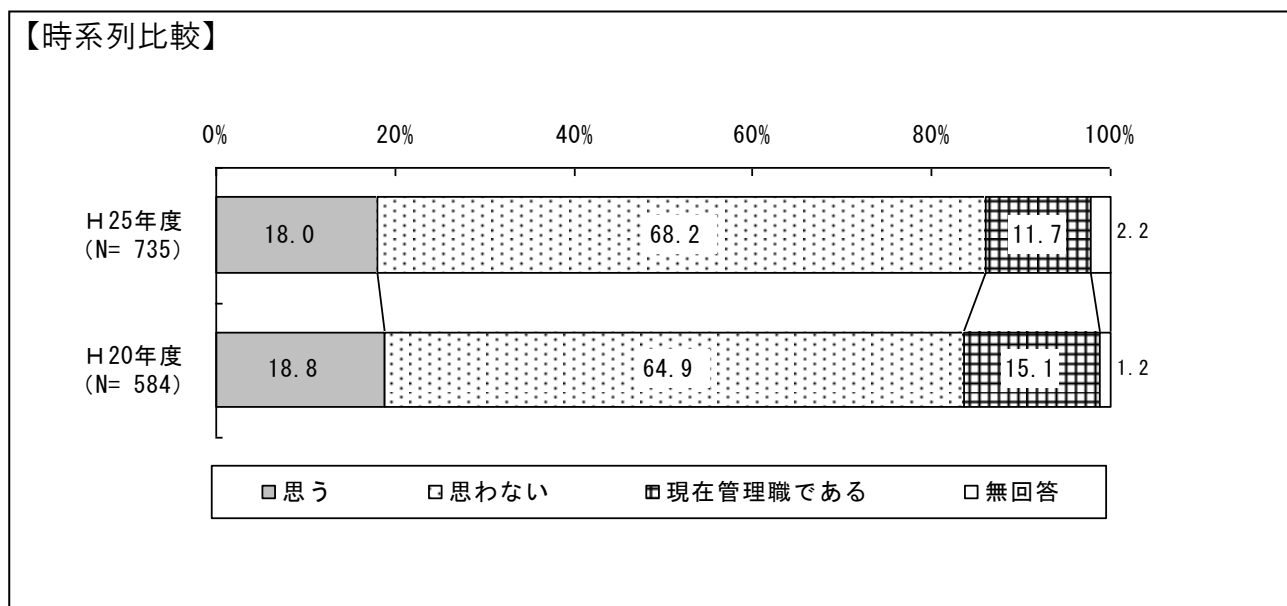
育児休業制度の利用期間については、「10～12 ヶ月」(61.5%)が最も多く、次いで「7～9 ヶ月」(12.3%)、「1～3 ヶ月」(10.8%)、「4～6 ヶ月」(9.2%)である。

問5 あなたは管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思いますか。(〇は1つ)

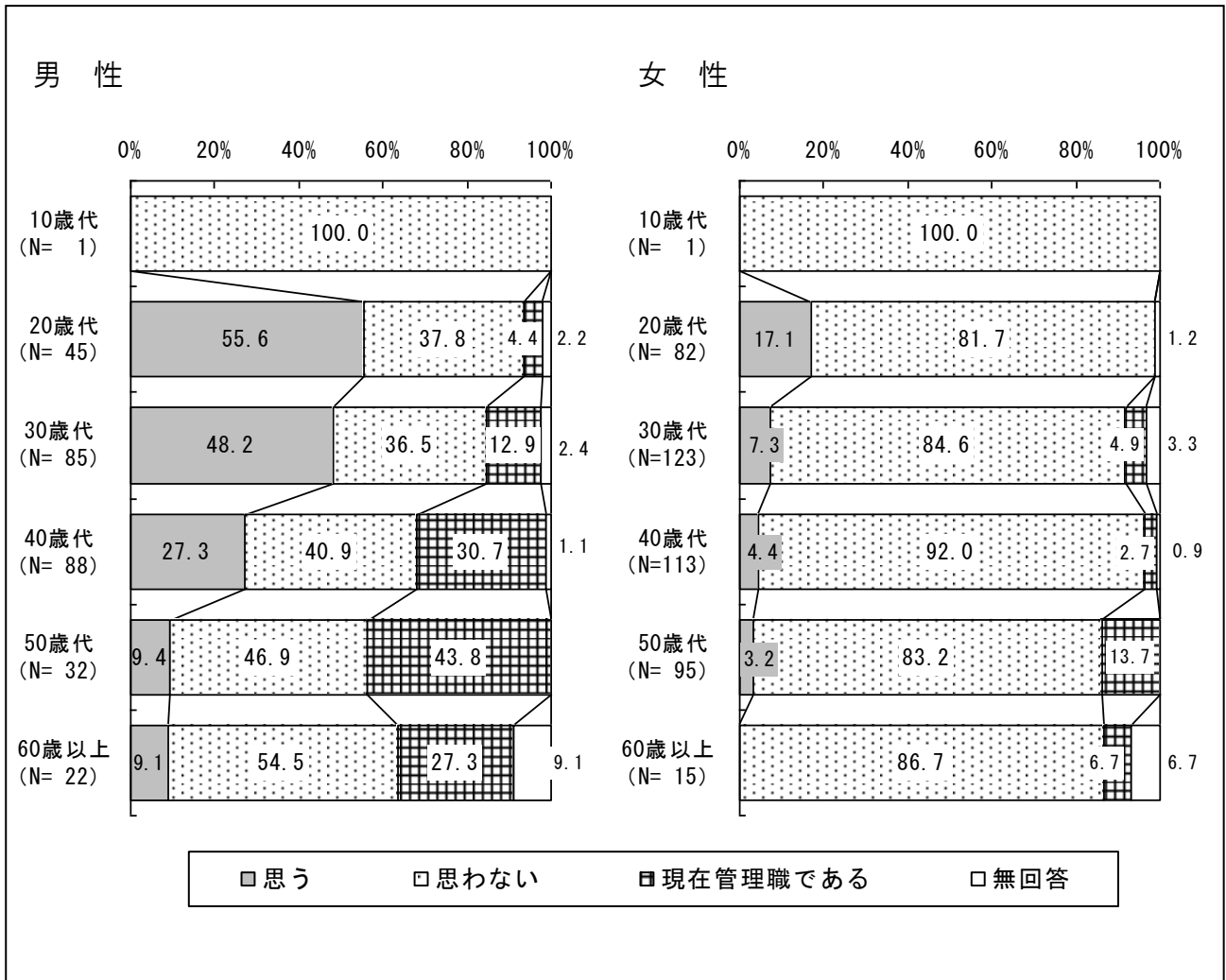


管理職になりたいと思うかについては、「思わない」(68.2%)が最も多く、次いで「思う」(18.0%)などである。

性別にみた管理職になりたいと思うかについては、「思う」は、男性(35.0%)が女性(7.2%)より多く、「現在、管理職である」は、男性(21.9%)が女性(5.3%)より多く、差がみられる。



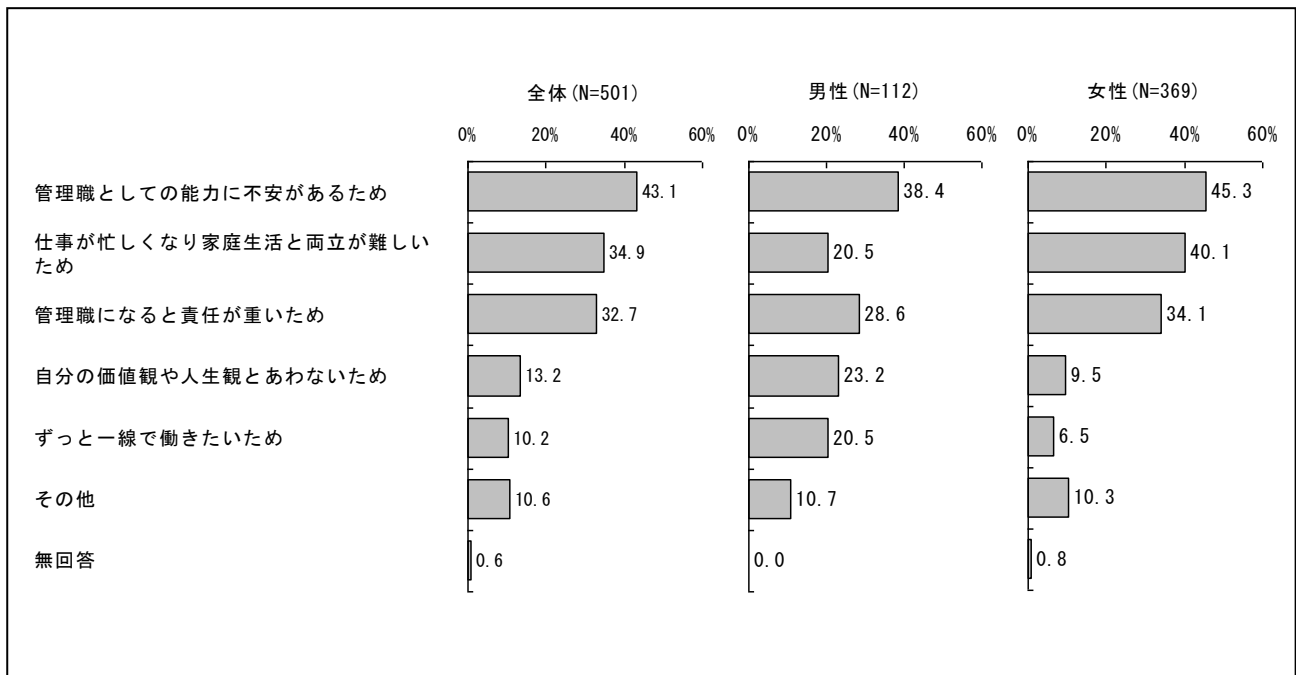
時系列にみた管理職になりたいと思うかについては、25年度調査、20年度調査で大きな差はみられない。



性・年代別にみた管理職になりたいと思うかについては、「思う」は、男性、女性ともに年齢が上がるにつれて少なく、「現在、管理職である」は、男性50歳代（43.8%）、女性50歳代（13.7%）が多い。

(問5で「2 思わない」を選んだ方にお聞きします。)

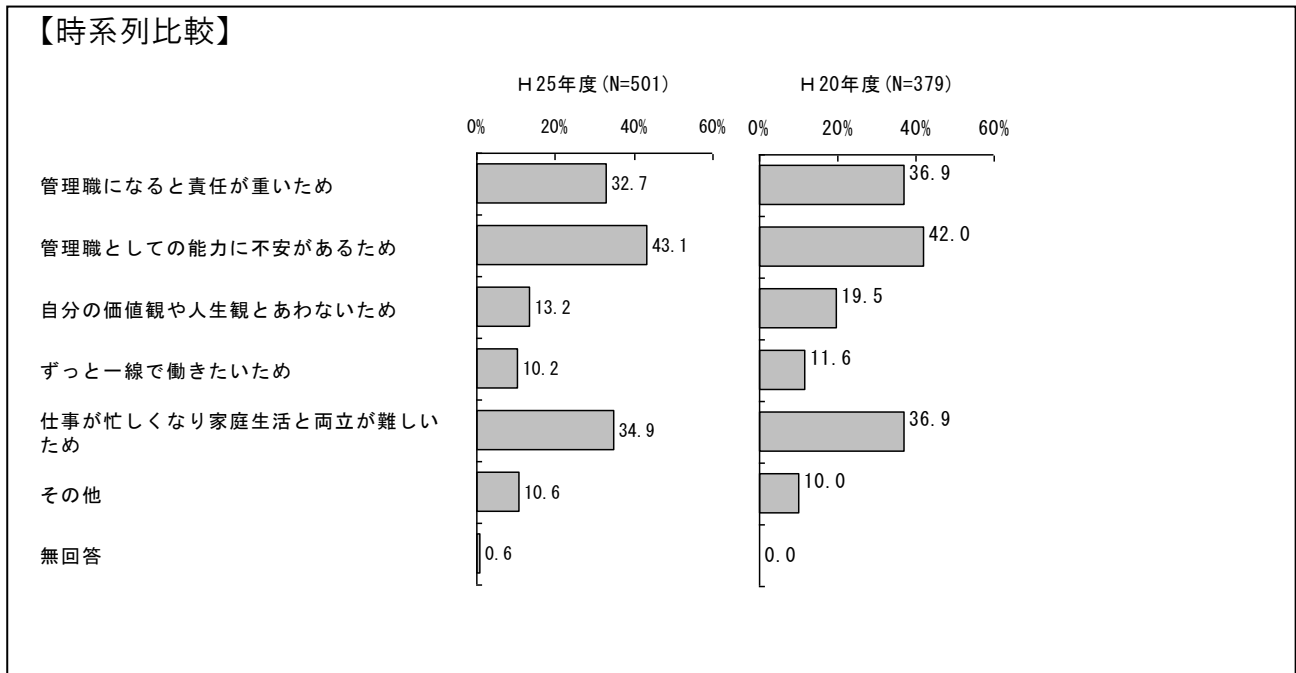
問5-1 管理職になりたくないのはなぜですか。(〇は2つまで)



管理職になりたくない理由については、「管理職としての能力に不安があるため」(43.1%)が最も多く、次いで「仕事が忙しくなり家庭生活と両立が難しいため」(34.9%)などである。

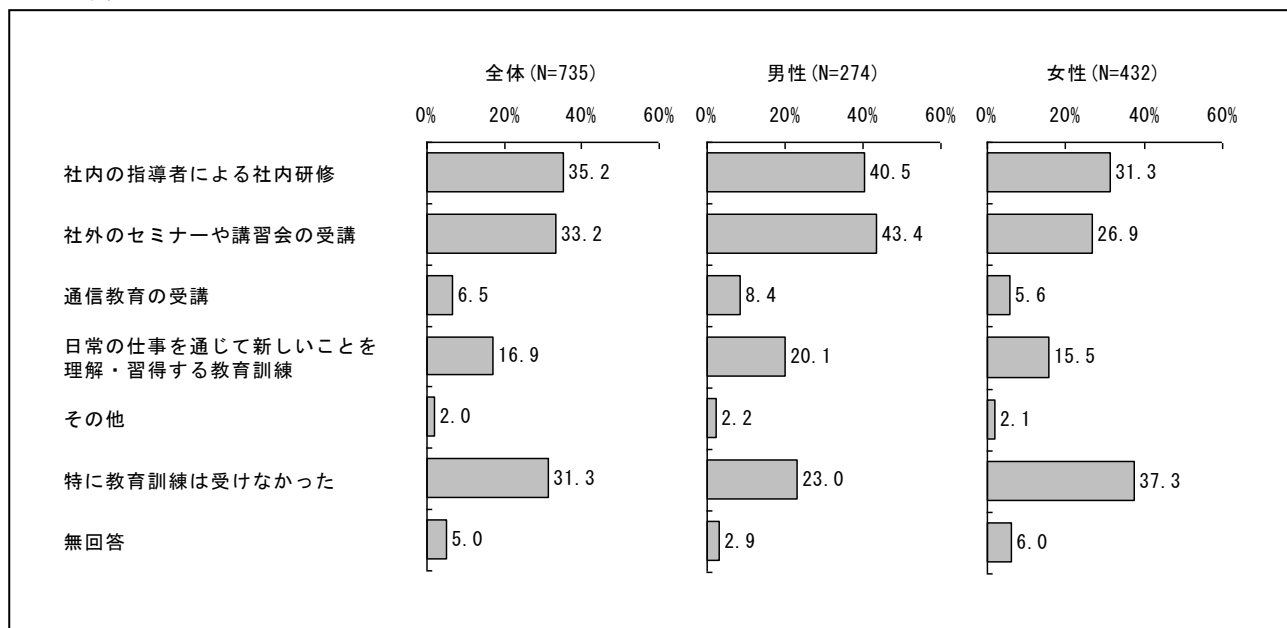
性別にみた管理職になりたくない理由については、「管理職としての能力に不安があるため」は、女性(45.3%)が男性(38.4%)より多く、差がみられる。

【時系列比較】



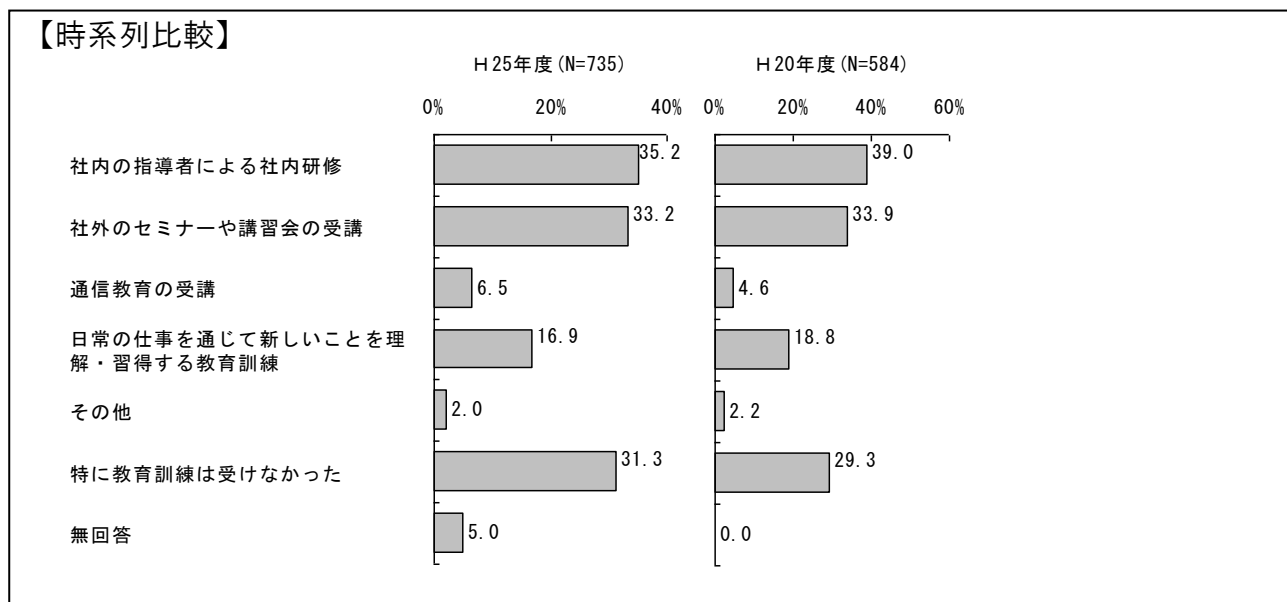
時系列にみた管理職になりたくない理由については、どちらの年度も「管理職としての能力に不安があるため」が最も多く、4割台半ばである。

問6 この1年間に、あなた自身が勤務先から受けた教育訓練がありましたか。(〇はいくつでも)



この1年間に勤務先から受けた教育訓練については、「社内の指導者による社内研修」(35.2%)が最も多く、次いで「社外のセミナーや講習会の受講」(33.2%)などである。一方、「特に教育訓練は受けなかった」(31.3%)は、3割を超えている。

性別にみたこの1年間に勤務先から受けた教育訓練については、「社外のセミナーや講習会の受講」は、男性(43.4%)が女性(26.9%)より多く、差がみられる。



時系列にみたこの1年間に勤務先から受けた教育訓練については、どちらの年度も「社内の指導者による社内研修」が最も多く、3割台半ばから約4割を占めている。また、「特に教育訓練は受けなかった」(31.3%)は20年度調査(29.3%)に比べ多く、3割を超えている。

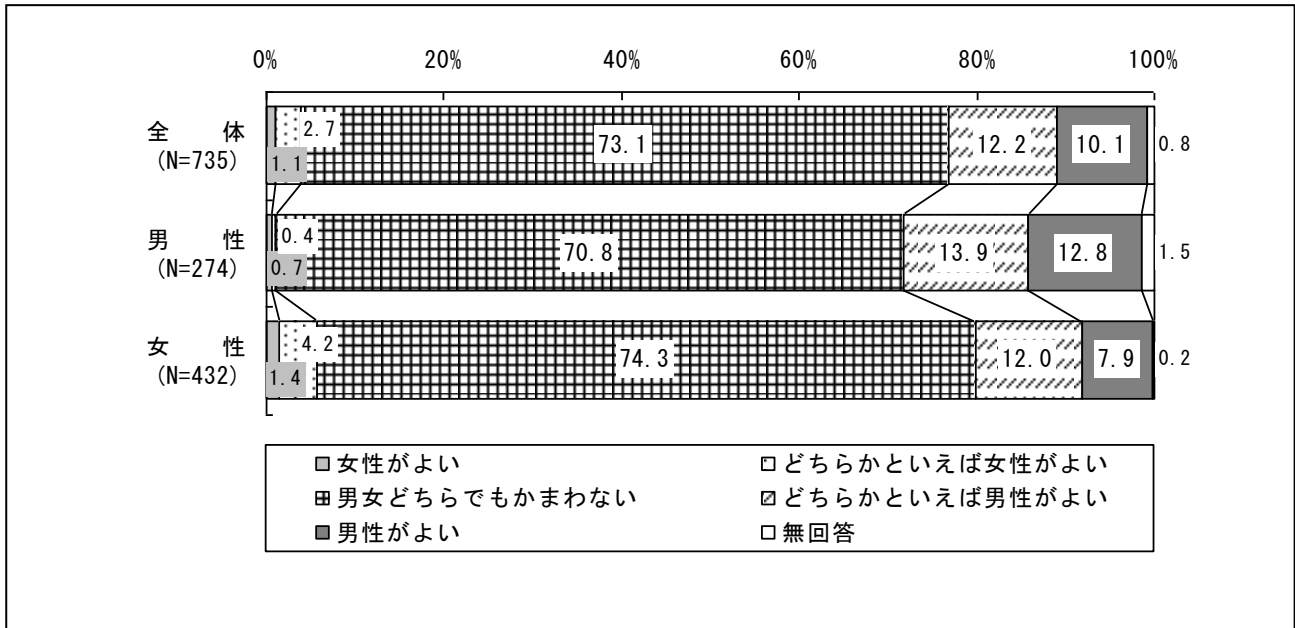
性・年代別

		調査数	社内 研修	社外 の受講 セミナー や講習	通信 教育の受講	日常の 仕事を 通じて 新しい ことを 理解・ 習得 する 教育 訓練	その他	特に 教育 訓練 は受 けな かつ た	無 回 答
男 性	10歳代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	20歳代	45	44.4	35.6	15.6	28.9	0.0	15.6	6.7
	30歳代	85	47.1	38.8	3.5	21.2	4.7	18.8	3.5
	40歳代	88	37.5	53.4	8.0	22.7	1.1	23.9	1.1
	50歳代	32	43.8	46.9	15.6	6.3	3.1	21.9	0.0
	60歳以上	22	18.2	31.8	0.0	9.1	0.0	50.0	4.5
女 性	10歳代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	20歳代	82	39.0	31.7	6.1	29.3	2.4	23.2	6.1
	30歳代	123	27.6	25.2	5.7	13.8	2.4	39.0	5.7
	40歳代	113	29.2	20.4	5.3	9.7	0.0	43.4	7.1
	50歳代	95	30.5	34.7	6.3	14.7	4.2	37.9	4.2
	60歳以上	15	40.0	20.0	0.0	6.7	0.0	46.7	6.7

性・年代別にみたこの1年間に勤務先から受けた教育訓練については、「社内の指導者による社内研修」は、男性30歳代（47.1%）が最も多く、次いで男性20歳代（44.4%）などである。

一方、「特に教育訓練は受けなかった」は、女性40歳代（43.4%）が多い。

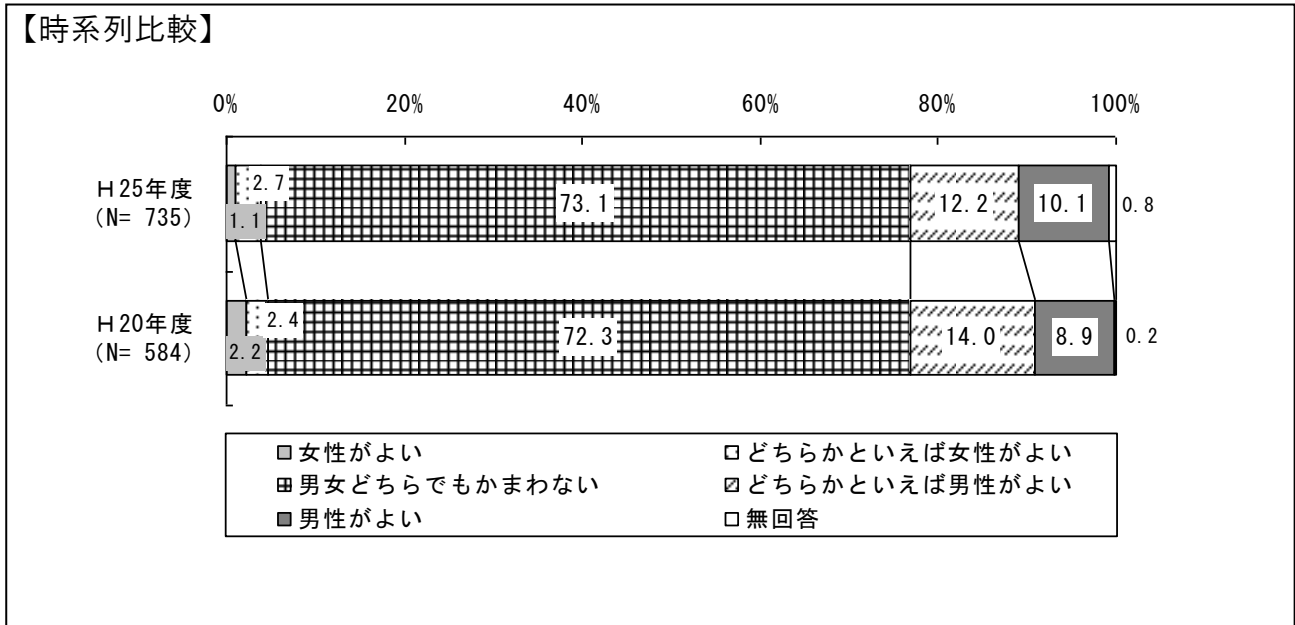
問7 あなたは上司の性別についてどう思いますか。(〇は1つ)



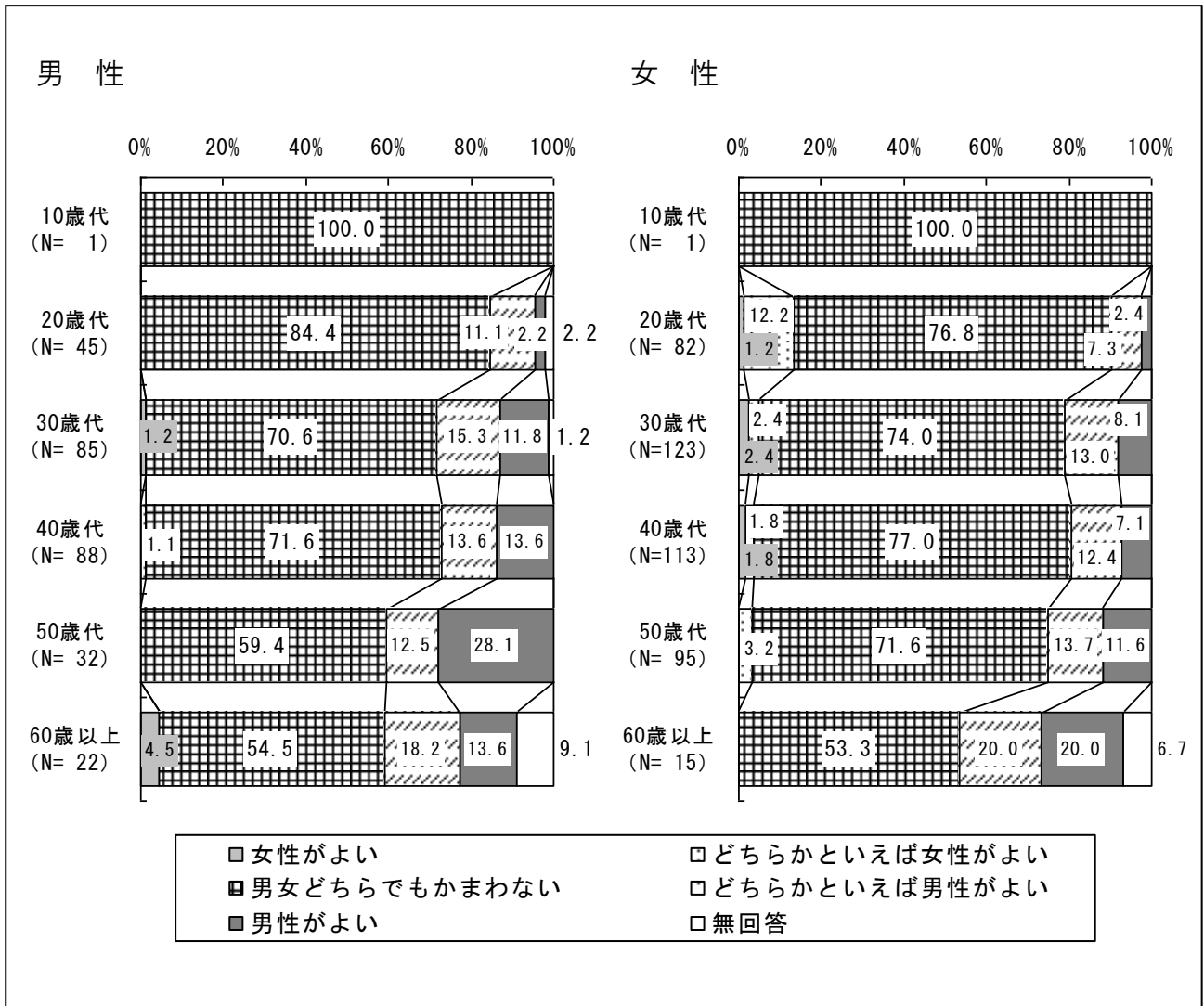
上司の性別については、「男女どちらでもかまわない」(73.1%)が最も多く、次いで「どちらかといえば男性が良い」(12.2%)などである。

性別にみた上司の性別については、「男女どちらでもかまわない」は、女性(74.3%)が男性(70.8%)より多く、「男性が良い」は、男性(12.8%)が女性(7.9%)より多い。

【時系列比較】



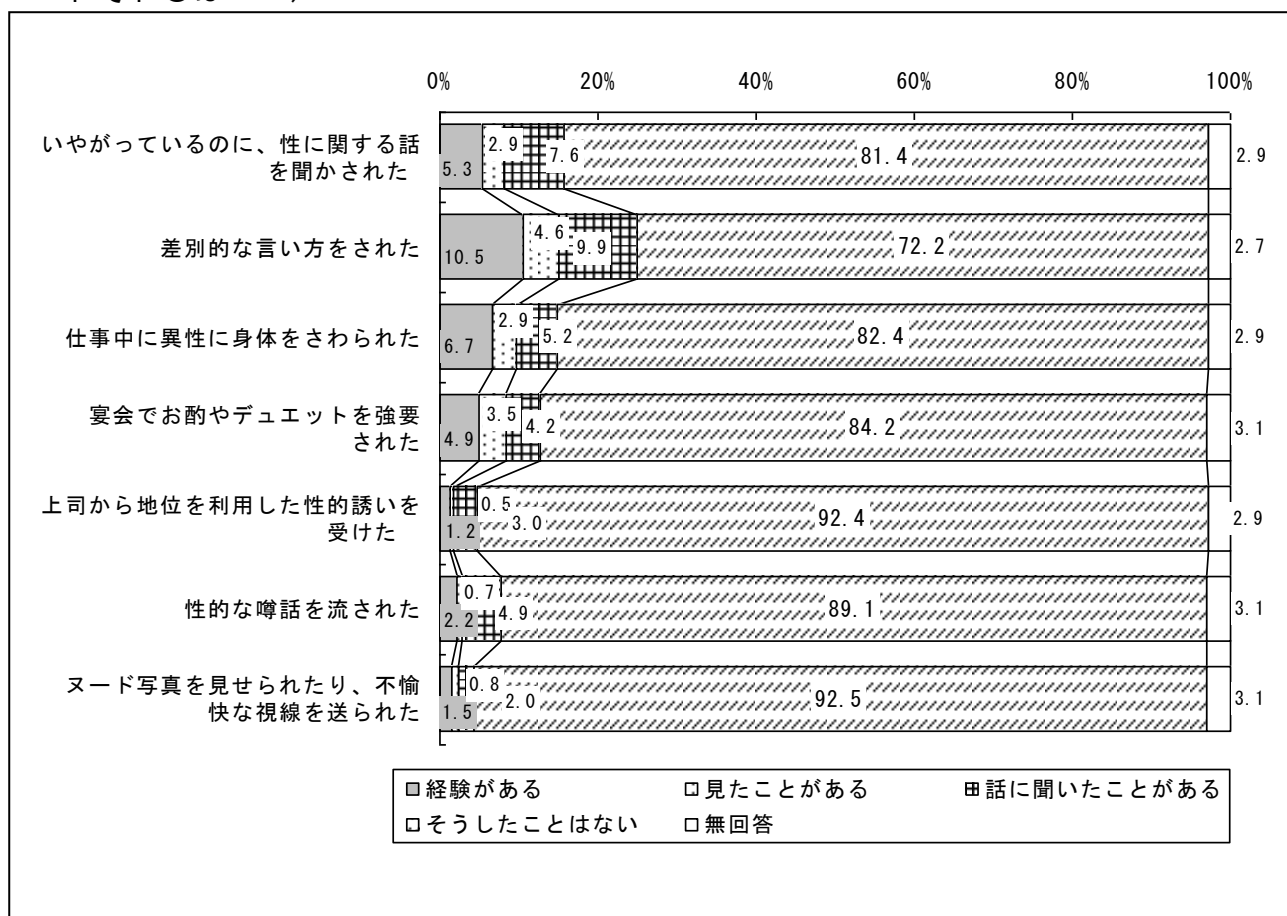
時系列にみた上司の性別については、どちらの年度も「男女どちらでもかまわない」が最も多く、7割を超えている。



性・年代別にみた上司の性別については、「男性が良い」は、男女ともに30歳代から50歳代で多く、女性30歳代（8.1%）は、約1割である。

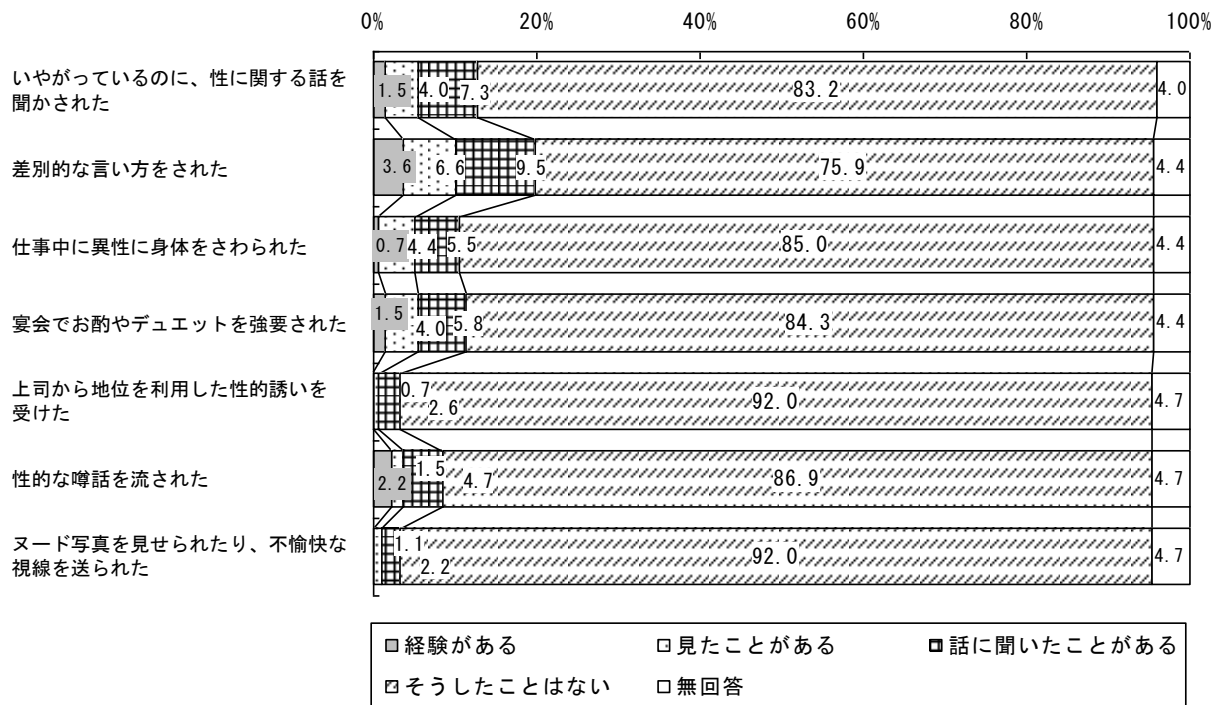


問8 セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）について、あなたは職場で次のような経験をしたことがありますか。また、そうしたことを職場で、見たり聞いたりしたことがありますか。それぞれの項目ごとに、該当するもの1つを選んでください。（それぞれ○は1つ）

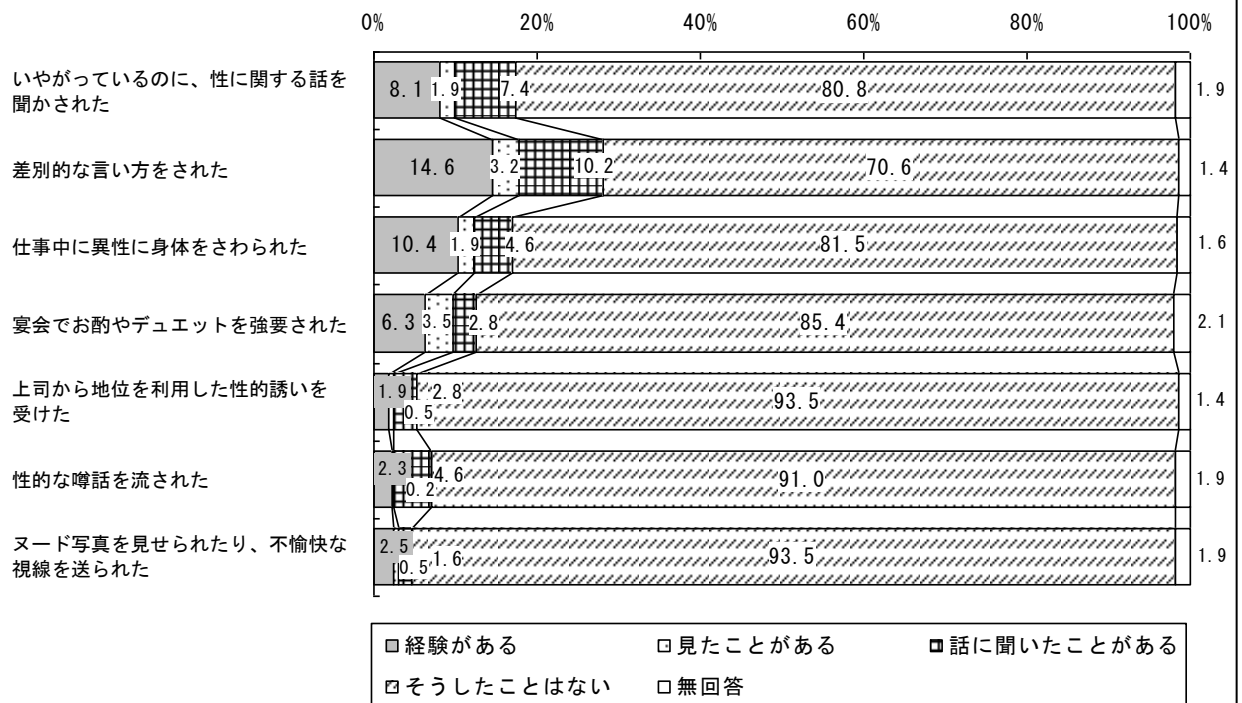


セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）の経験の有無については、全ての項目で「そうしたことはない」が最も多い。一方、「経験がある」は、「差別的な言い方をされた」（10.5%）が最も多く、次いで「仕事中に異性に身体をさわられた」（6.7%）などである。

## 男性 (N=274)

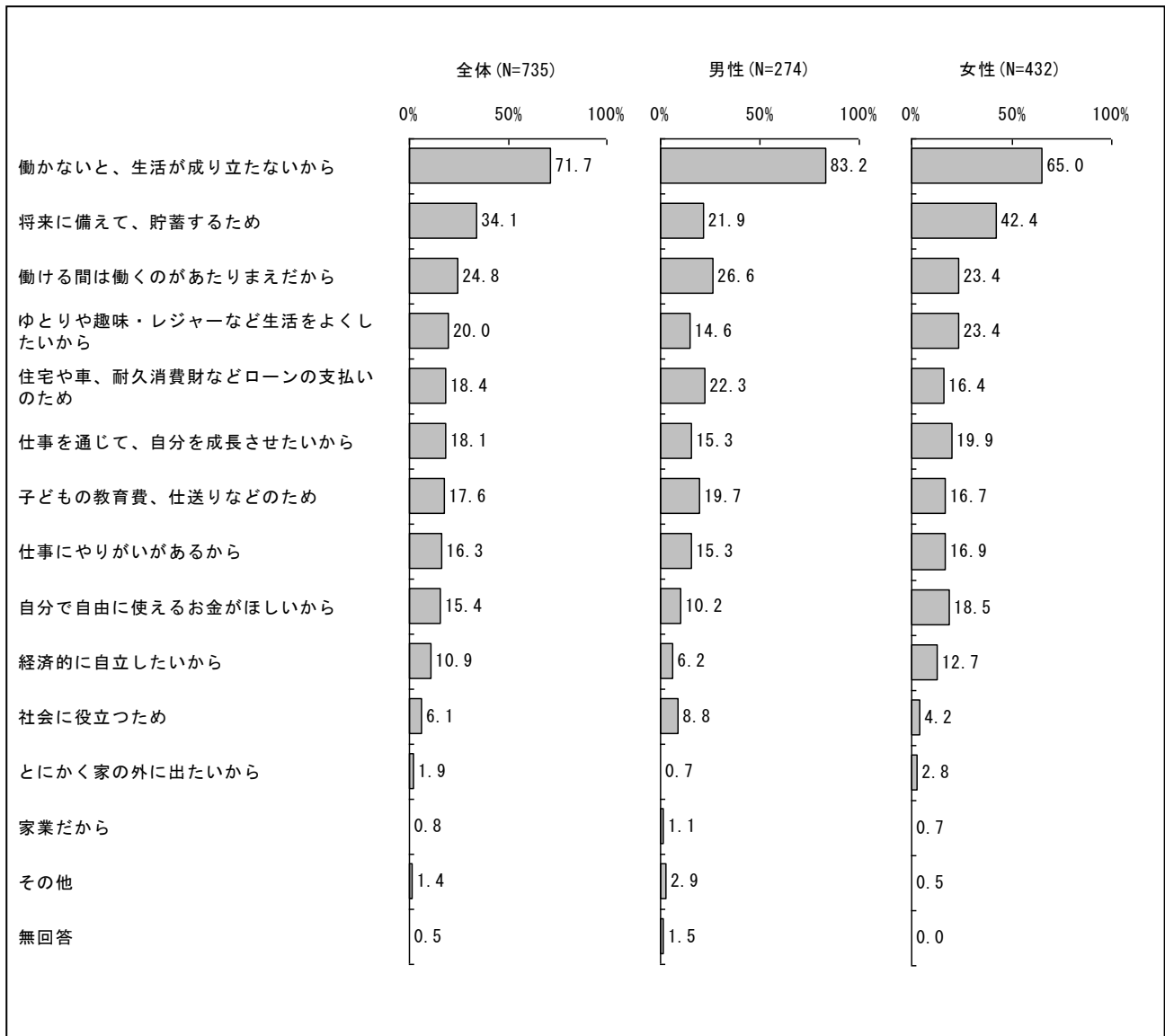


## 女性 (N=432)



性別にみたセクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）の経験については、全ての項目の「経験がある」で女性が男性を上回っている。特に、「差別的な言い方をされた」は、女性（14.6%）が男性（3.6%）に比べ多い。

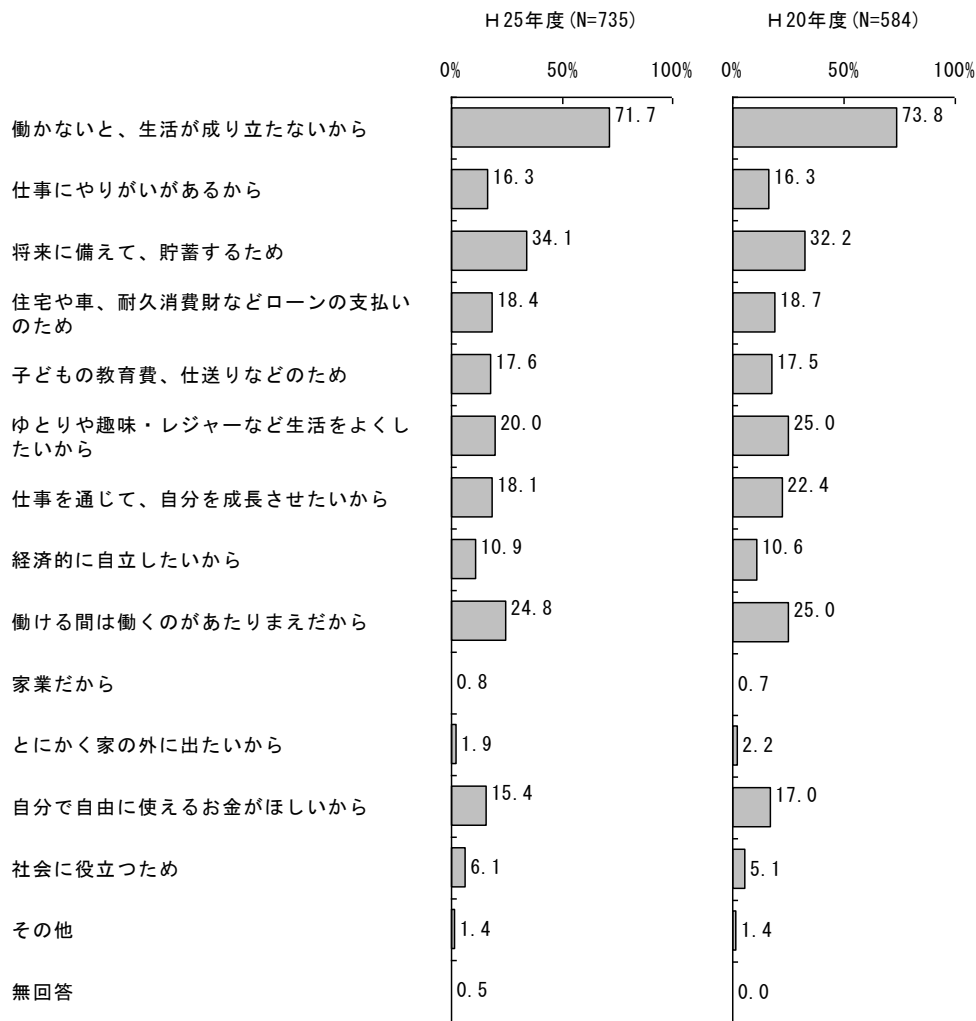
問9 あなたが働く理由は何ですか。(〇は3つまで)



働く理由については、「働かないと、生活が成り立たないから」(71.7%)が最も多く、次いで「将来に備えて、貯蓄するため」(34.1%)などである。

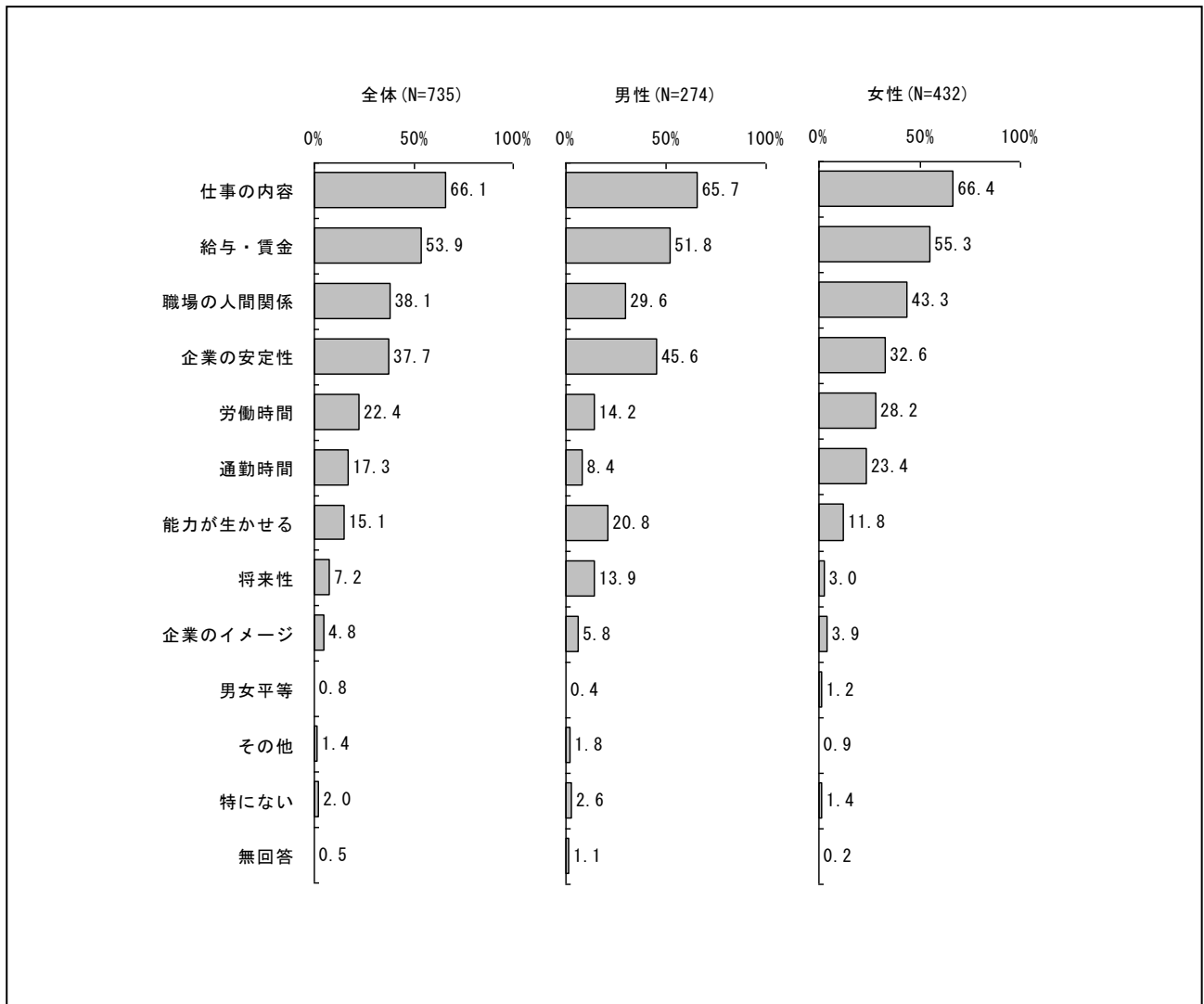
性別にみた働く理由については、「働かないと、生活が成り立たないから」は、男女ともに(男性83.2%、女性65.0%)最も多く、「将来に備えて、貯蓄するため」は、女性(42.4%)が男性(21.9%)より多く、差がみられる。

## 【時系列比較】



時系列にみた働く理由については、どちらの年度も「働かないと、生活が成り立たないから」が最も多く、7割台半ばであり、その他の項目においても25年度調査と20年度調査で大きな差はみられない。

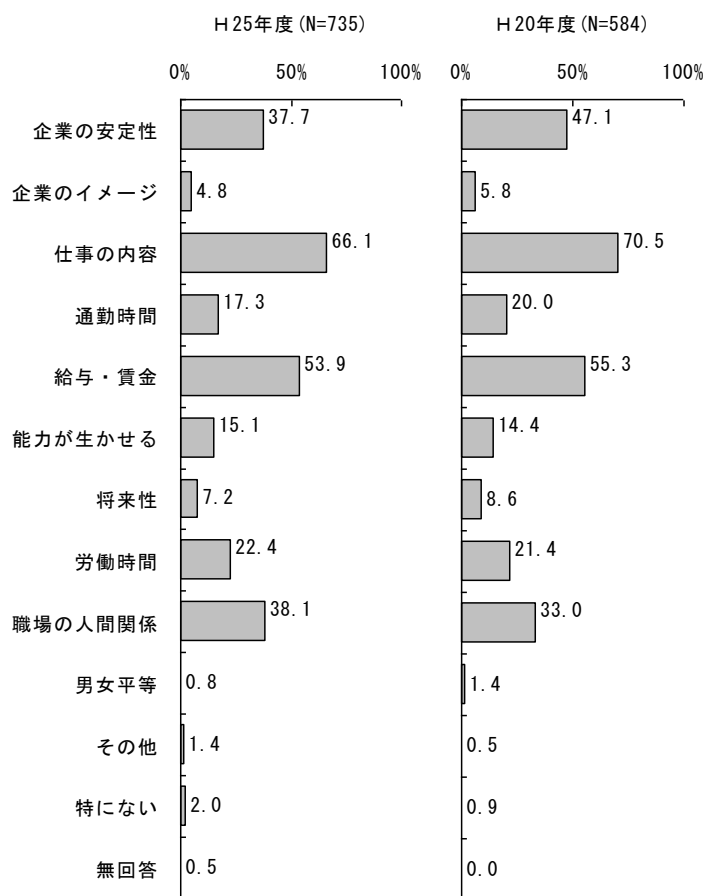
問 10 あなたが仕事を選ぶ際に重視することは何ですか。(〇は3つまで)



仕事を選ぶ際に重視することについては、「仕事の内容」(66.1%)が最も多く、次いで「給与・賃金」(53.9%)などである。

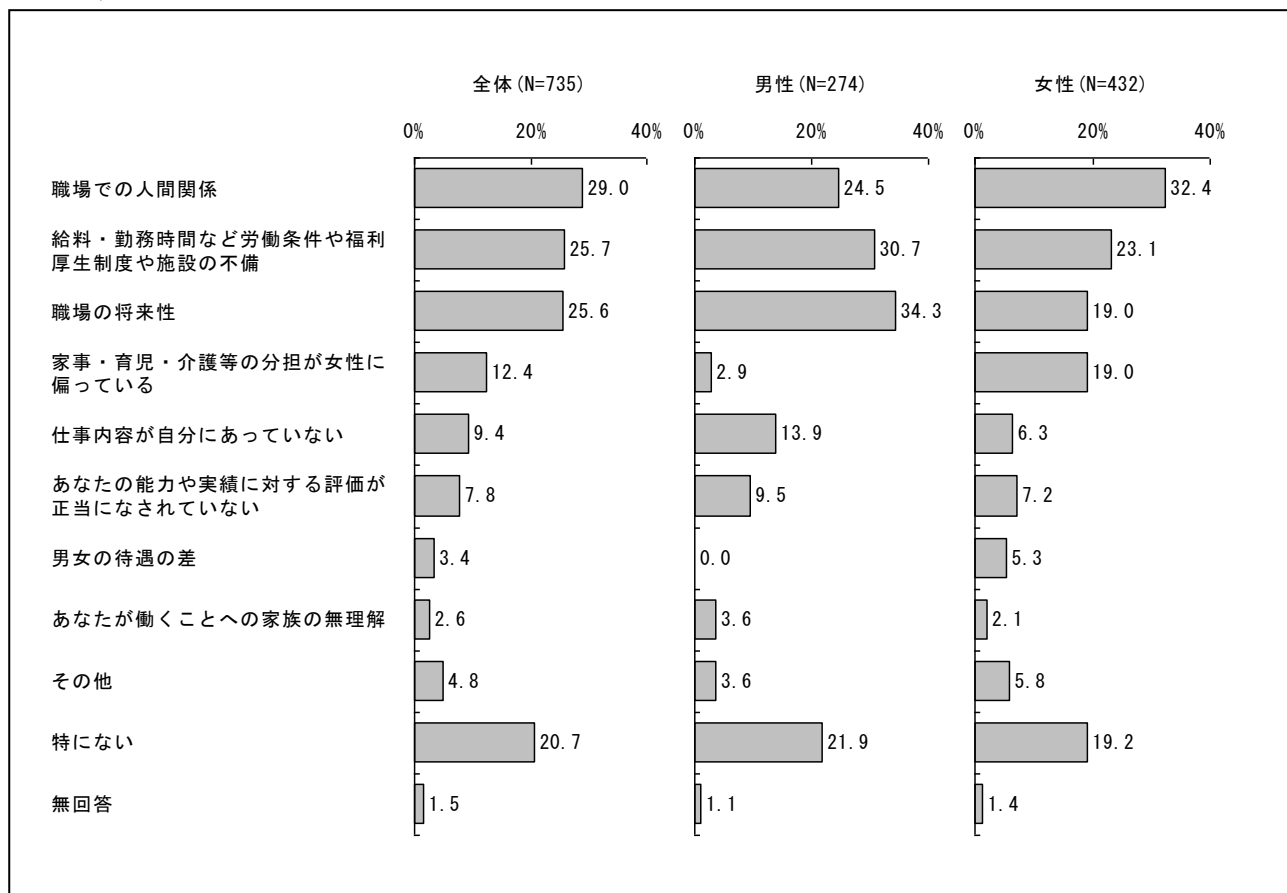
性別にみた仕事を選ぶ際に重視することについては、「仕事の内容」は、男女ともに(男性 65.7%、女性 66.4%)6割半ばである。また「職場の人間関係」は、女性(43.3%)が男性(29.6%)より多く、差がみられる。

## 【時系列比較】



時系列にみた仕事を選ぶ際に重視することについては、「仕事の内容」がどちらの年度も最も多く、6割台半ばから約7割である。「職場の人間関係」(38.1%)は、20年度調査(33.0%)に比べ多く、約4割を占めている。

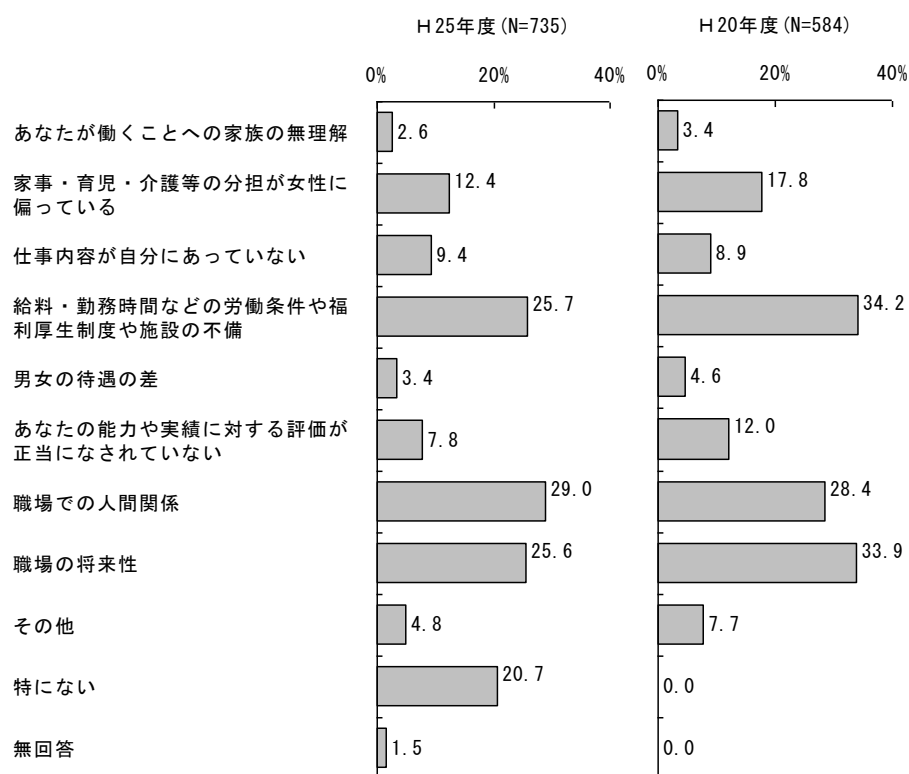
問 11 あなたが仕事を続けていく上で悩みや不安を感じることは何ですか。(〇は2つまで)



仕事を続けていく上での悩みや不安については、「職場での人間関係」(29.0%)が最も多く、次いで「給料・勤務時間など労働条件や福利厚生制度や施設の不備」(25.7%)などである。

性別にみた仕事を続けていく上での悩みや不安については、「職場の将来性」は、男性(34.3%)が女性(19.0%)より多く、「職場での人間関係」は、女性(32.4%)が男性(24.5%)より多く、差がみられる。

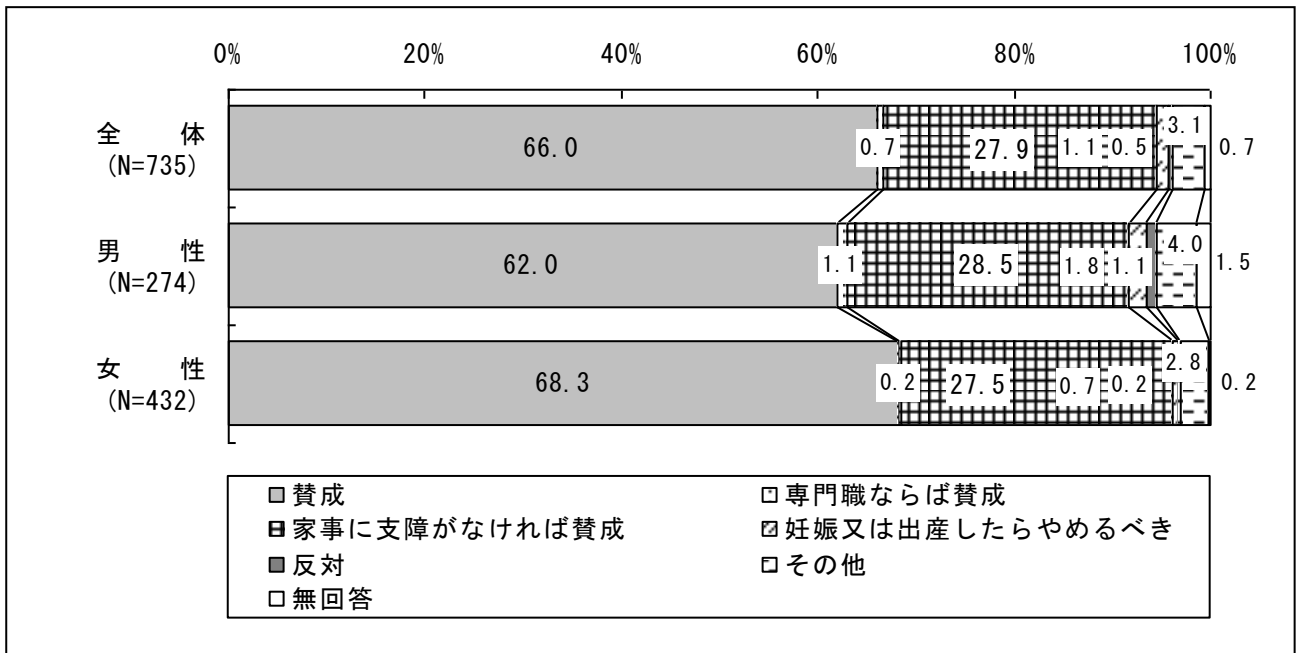
## 【時系列比較】



時系列にみた仕事を続けていく上での悩みや不安について、25年度調査は、「職場での人間関係」(29.0%)が最も多く、約3割である。また、「給料・勤務時間などの労働条件や福利厚生制度や施設の不備」(25.7%)は20年度調査(34.2%)に比べ少なく、差がみられる。

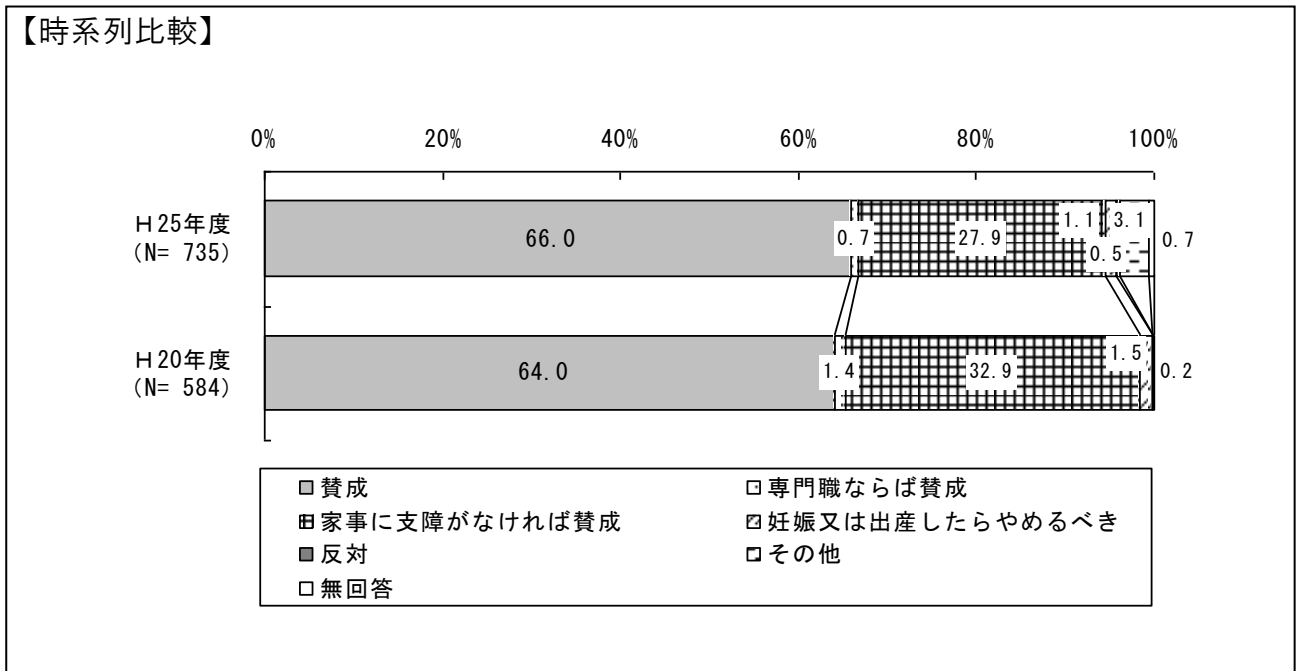


問 12 あなたは女性が結婚後も仕事を持つことをどう思いますか。(○は1つ)

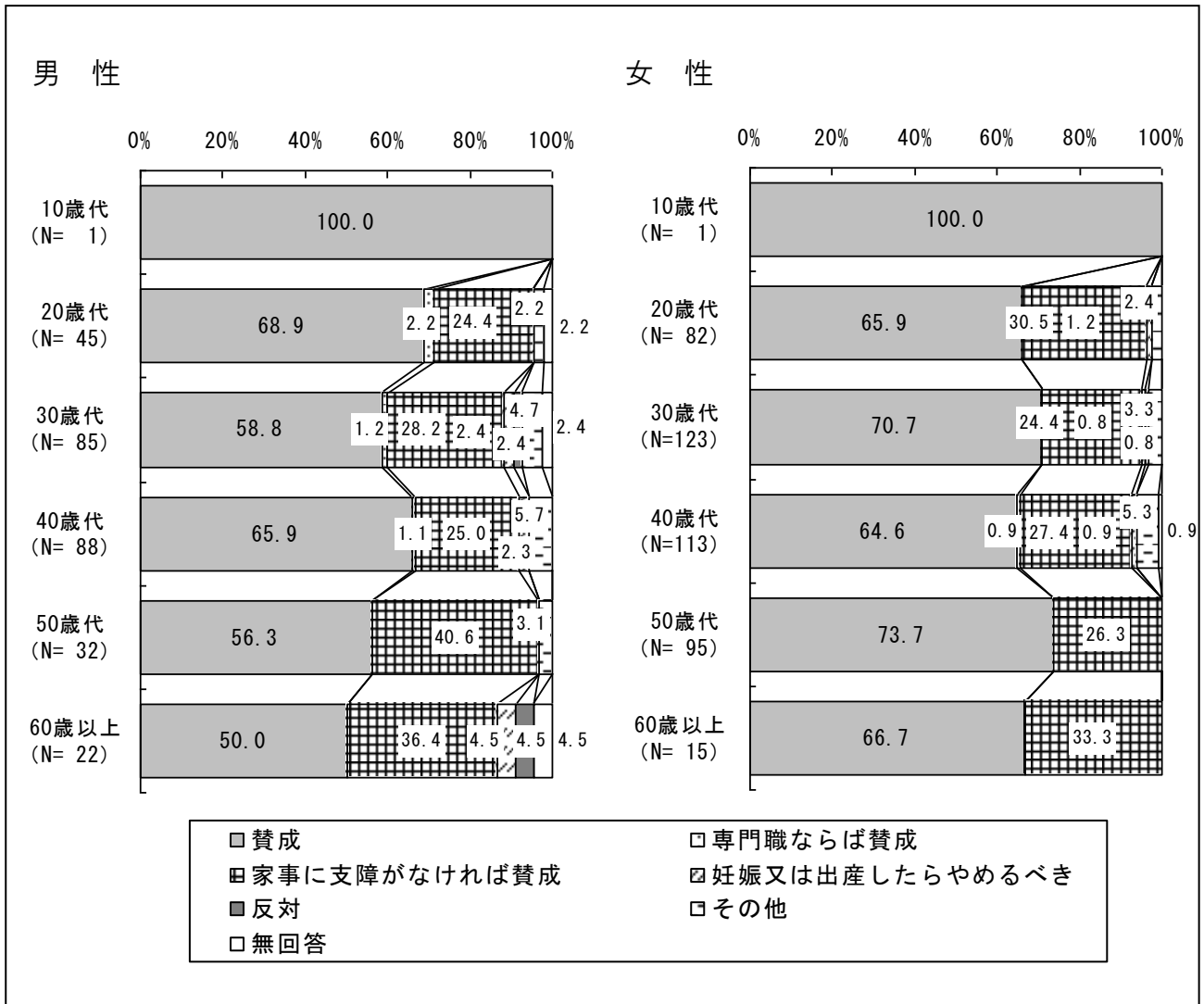


女性が結婚後も仕事を持つことについては、「賛成」(66.0%)が最も多く、次いで「家事に支障がなければ賛成」(27.9%)などである。

性別にみた女性が結婚後も仕事を持つことについては、「賛成」は、女性(68.3%)が男性(62.0%)より多く、差がみられる。

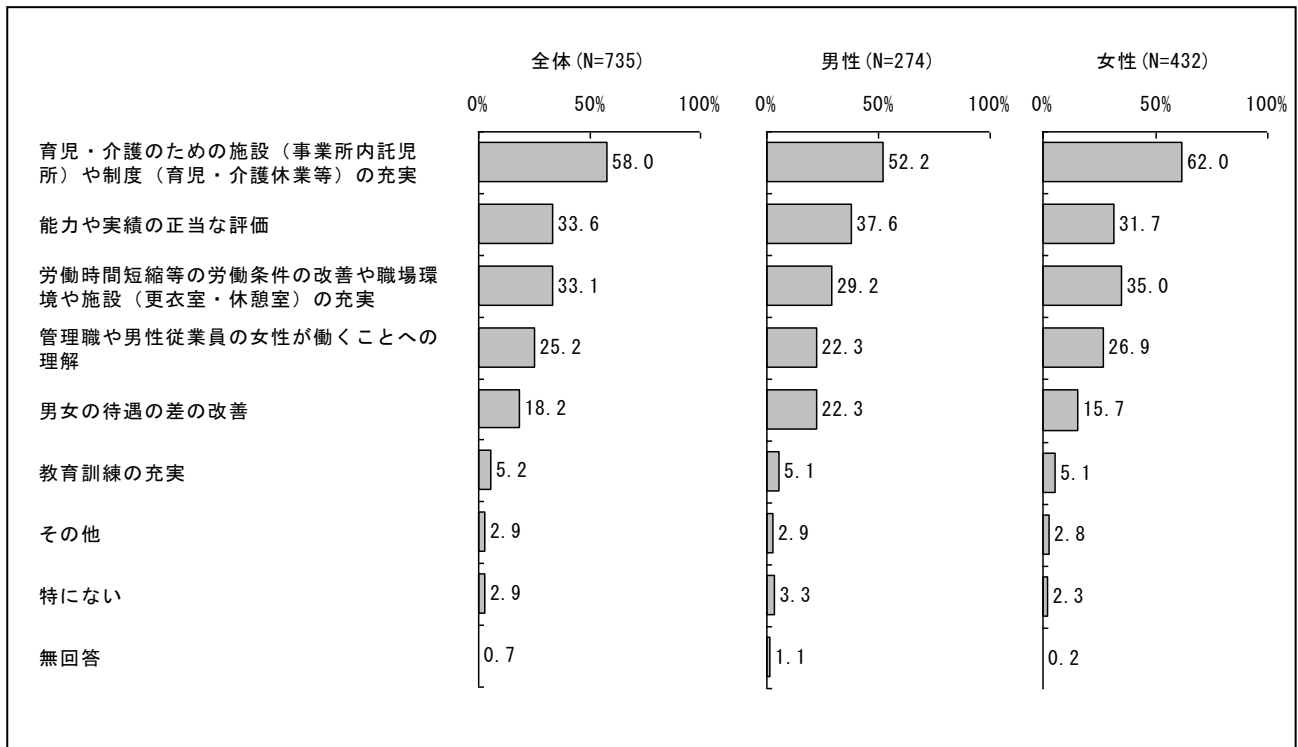


時系列にみた女性が結婚後も仕事を持つことについては、どちらの年度も「賛成」が最も多く、6割台半ばである。



性・年代別にみた女性が結婚後も仕事を持つことについては、「家事に支障がなければ賛成」は、男性50歳代（40.6%）、女性40歳代（27.4%）で多く、約3割である。

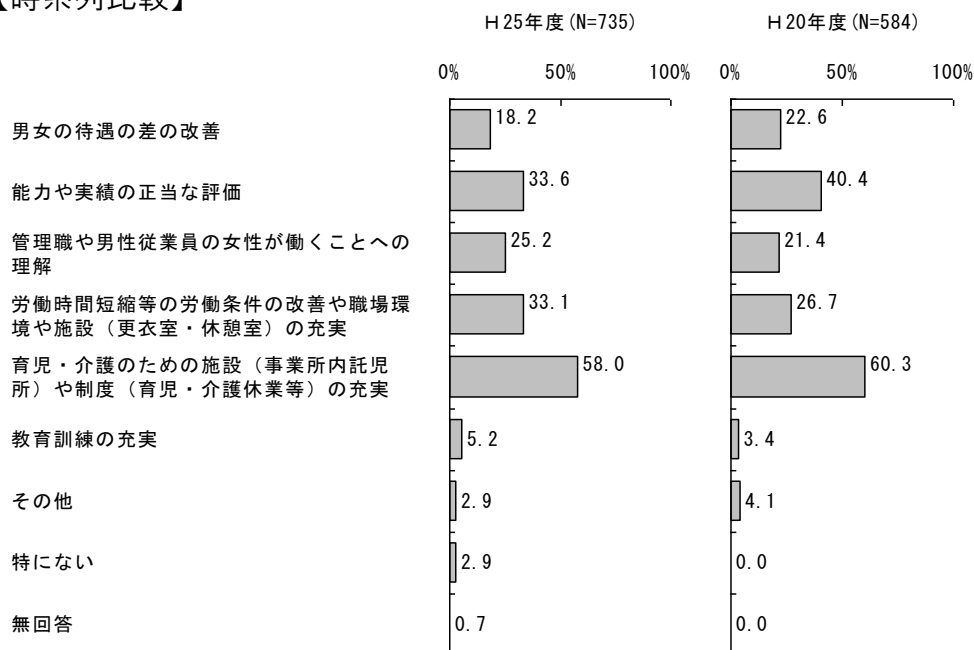
問 13 女性が仕事を続けていく上で、何が必要だと思いますか。(〇は2つ)



女性が仕事を続けていく上で必要なことについては、「育児・介護のための施設（事業所内託児所）や制度（育児・介護休業等）の充実」（58.0%）が最も多く、次いで「能力や実績の正当な評価」（33.6%）などである。

性別にみた女性が仕事を続けていく上で必要なことについては、「育児・介護のための施設（事業所内託児所）や制度（育児・介護休業等）の充実」は、女性（62.0%）が男性（52.2%）より多く、「能力や実績の正当な評価」は、男性（37.6%）が女性（31.7%）より多く、差がみられる。

### 【時系列比較】



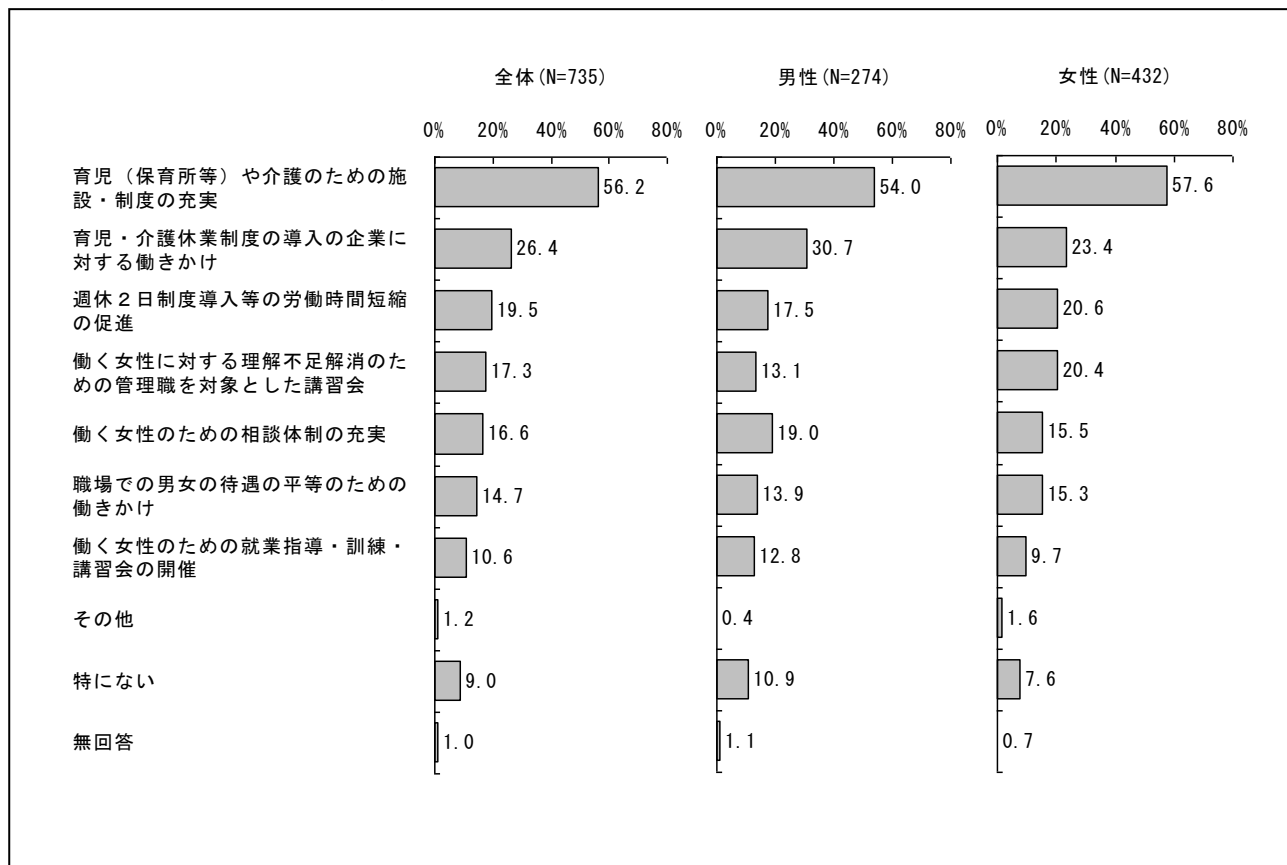
時系列にみた女性が仕事を続けていく上で必要なことについては、どちらの年度も「育児・介護のための施設(事業所内託児所)や制度(育児・介護休業等)の充実」が最も多く、5割台半ばから約6割である。また「労働時間短縮等の労働条件の改善や職場環境や施設(更衣室・休憩室)の充実」(33.1%)は、20年度調査(26.7%)より多く、差がみられる。

### 性・年代別

		調査数	男女の待遇の差の改善	能力や実績の正当な評価	管理職や男性従業員への理解	室)の充実	や施設(更衣室・休憩室)の充実	労働時間短縮等の労働環境	業)の充実	や制度(育児・介護休業)の充実	設(事業所内託児所)の充実	教育訓練の充実	その他	特になし	無回答
男性	10歳代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	20歳代	45	28.9	22.2	20.0	28.9	28.9	57.8	2.2	2.2	6.7	2.2	2.2	6.7	2.2
	30歳代	85	18.8	36.5	15.3	29.4	29.4	60.0	3.5	5.9	3.5	1.2	5.9	3.5	1.2
	40歳代	88	22.7	40.9	25.0	28.4	28.4	51.1	6.8	1.1	1.1	0.0	1.1	1.1	0.0
	50歳代	32	25.0	46.9	31.3	31.3	31.3	40.6	9.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60歳以上	22	18.2	45.5	31.8	31.8	31.8	31.8	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5
女性	10歳代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	20歳代	82	12.2	22.0	19.5	41.5	41.5	72.0	2.4	1.2	3.7	2.4	1.2	3.7	0.0
	30歳代	123	18.7	17.9	30.1	41.5	41.5	67.5	4.9	4.1	0.8	4.9	4.1	0.8	0.0
	40歳代	113	13.3	41.6	25.7	31.9	31.9	57.5	5.3	3.5	1.8	5.3	3.5	1.8	0.9
	50歳代	95	17.9	44.2	28.4	27.4	27.4	56.8	7.4	2.1	1.1	7.4	2.1	1.1	0.0
	60歳以上	15	13.3	46.7	40.0	13.3	13.3	46.7	6.7	0.0	13.3	6.7	0.0	13.3	0.0

性・年代別にみた女性が仕事を続けていく上で必要なことについては、「育児・介護のための施設(事業所内託児所)や制度(育児・介護休業等)の充実」は、男女ともに20歳代から40歳代で多く、女性20歳代(72.0%)では、7割を超えている。

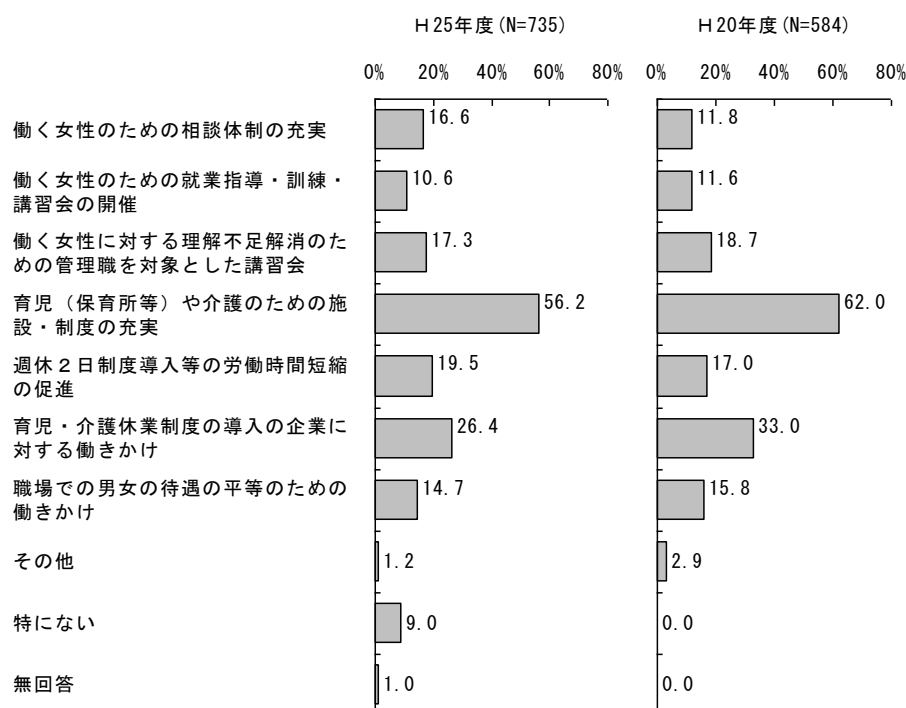
問 14 あなたは女性が職場で一層活躍するために、行政に何を望みますか。(〇は2つ)



女性が職場で活躍するために行政に望むことについては、「育児（保育所等）や介護のための施設・制度の充実」(56.2%)が最も多く、次いで「育児・介護休業制度の導入の企業に対する働きかけ」(26.4%)などである。

性別にみた女性が職場で活躍するために行政に望むことについては、「育児（保育所等）や介護のための施設・制度の充実」は、男女ともに（男性54.0%、女性57.6%）最も多く、「育児・介護休業制度の導入の企業に対する働きかけ」は、男性（30.7%）が女性（23.4%）より多く、差がみられる。

## 【時系列比較】



時系列にみた女性が職場で活躍するために行政に望むことについては、どちらの年度も「育児（保育所等）や介護のための施設・制度の充実」が最も多く、5割台半ばから6割を超えている。

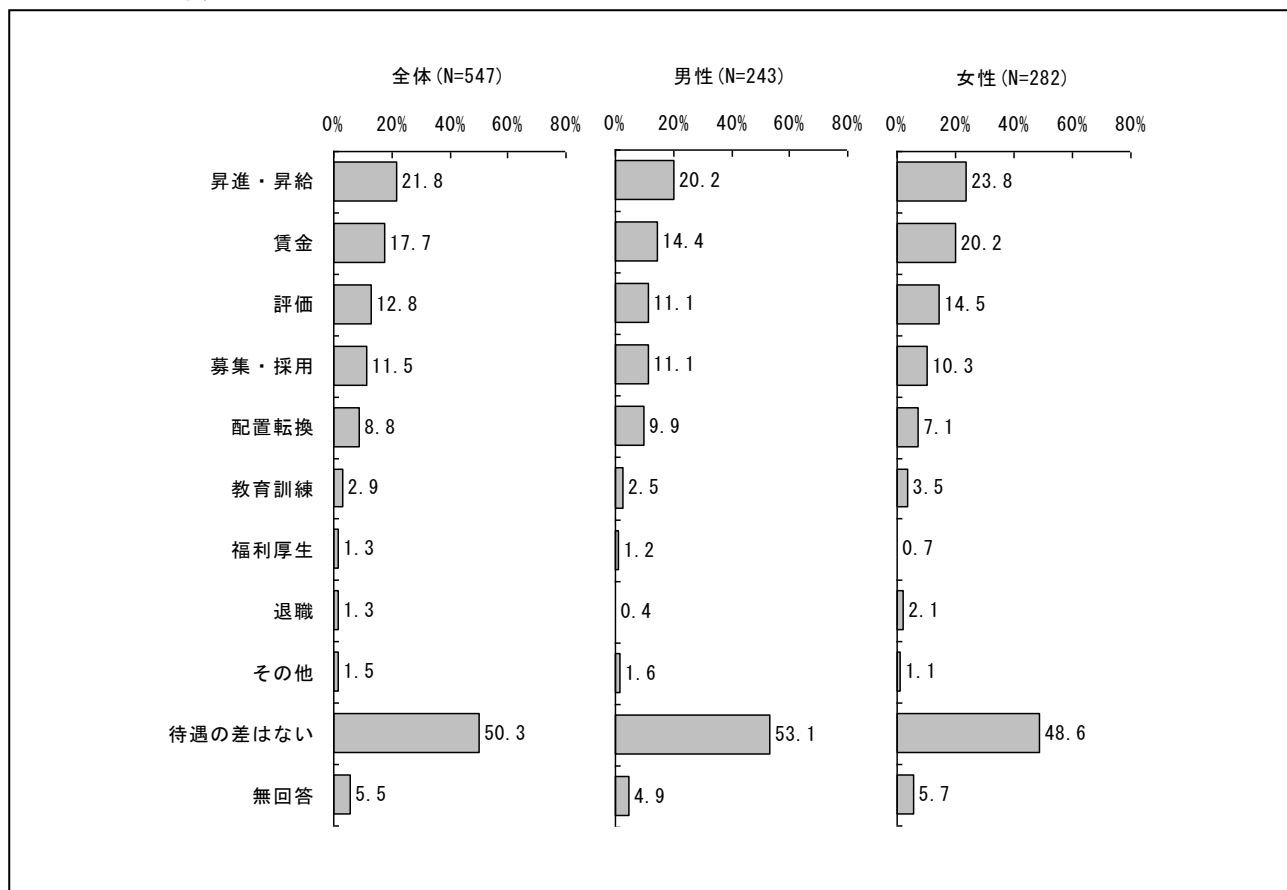
## 性・年代別

	調査数	働く女性のための相談	働く女性のための就業指導・訓練・講習会の開催	働く女性に対する理解不足解消のための管理職を対象とした講習会	育児（保育所等）や介護のための施設・制度の充実	週休2日制度導入等の労働時間短縮の促進	育児・介護休業制度の導入の企業に対する働きかけ	職場での男女の待遇の平等のための働きかけ	その他	特にない	無回答	
男性	10歳代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
	20歳代	45	15.6	8.9	17.8	37.8	24.4	26.7	20.0	0.0	13.3	2.2
	30歳代	85	21.2	10.6	10.6	48.2	21.2	28.2	16.5	1.2	14.1	1.2
	40歳代	88	20.5	13.6	14.8	61.4	14.8	31.8	11.4	0.0	5.7	0.0
	50歳代	32	15.6	21.9	12.5	68.8	15.6	40.6	6.3	0.0	6.3	0.0
	60歳以上	22	18.2	13.6	9.1	59.1	4.5	31.8	9.1	0.0	18.2	4.5
女性	10歳代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
	20歳代	82	11.0	7.3	22.0	58.5	25.6	25.6	11.0	1.2	9.8	0.0
	30歳代	123	8.9	7.3	24.4	61.8	23.6	28.5	18.7	3.3	4.9	0.0
	40歳代	113	17.7	11.5	13.3	57.5	19.5	22.1	15.0	1.8	7.1	0.9
	50歳代	95	25.3	11.6	20.0	53.7	16.8	20.0	13.7	0.0	9.5	2.1
	60歳以上	15	13.3	20.0	33.3	46.7	6.7	6.7	26.7	0.0	6.7	0.0

性・年代別にみた女性が職場で活躍するために行政に望むことについては、「育児（保育所等）や介護のための施設・制度の充実」は、女性30歳代（61.8%）、男性50歳代（68.8%）が多く、ともに6割を超えている。

(問 15 から問 17 は、正規従業員の方がお答えください。パートタイマーや非正規従業員の方は問 18 からお答えください。)

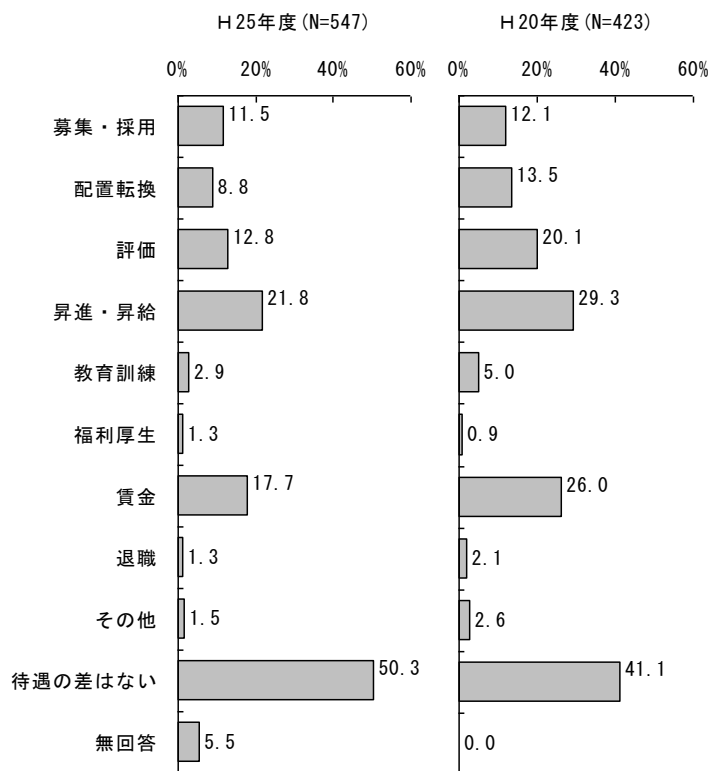
問 15 あなたの働く事業所で、待遇の面で女性正規従業員と男性正規従業員の間、性別による差別がありますか。また、それはどういう面で差があると思いますか。(〇はいくつでも)



待遇の面での性別による差別については、「昇進・昇給」(21.8%)が最も多く、次いで「賃金」(17.7%)などである。一方、「待遇の差はない」(50.3%)は、約5割である。

性別にみた待遇の面での性別による差別については、「待遇の差はない」は、男性(53.1%)が女性(48.6%)より多く、「昇進・昇給」は、女性(23.8%)が男性(20.2%)より多い。

## 【時系列比較】



時系列にみた待遇の面での性別による差別については、「賃金」(17.7%)は、20年度調査(26.0%)に比べ少なく、差がみられる。一方「待遇の差はない」(50.3%)はどちらの年度も最も多く、4割から5割である。



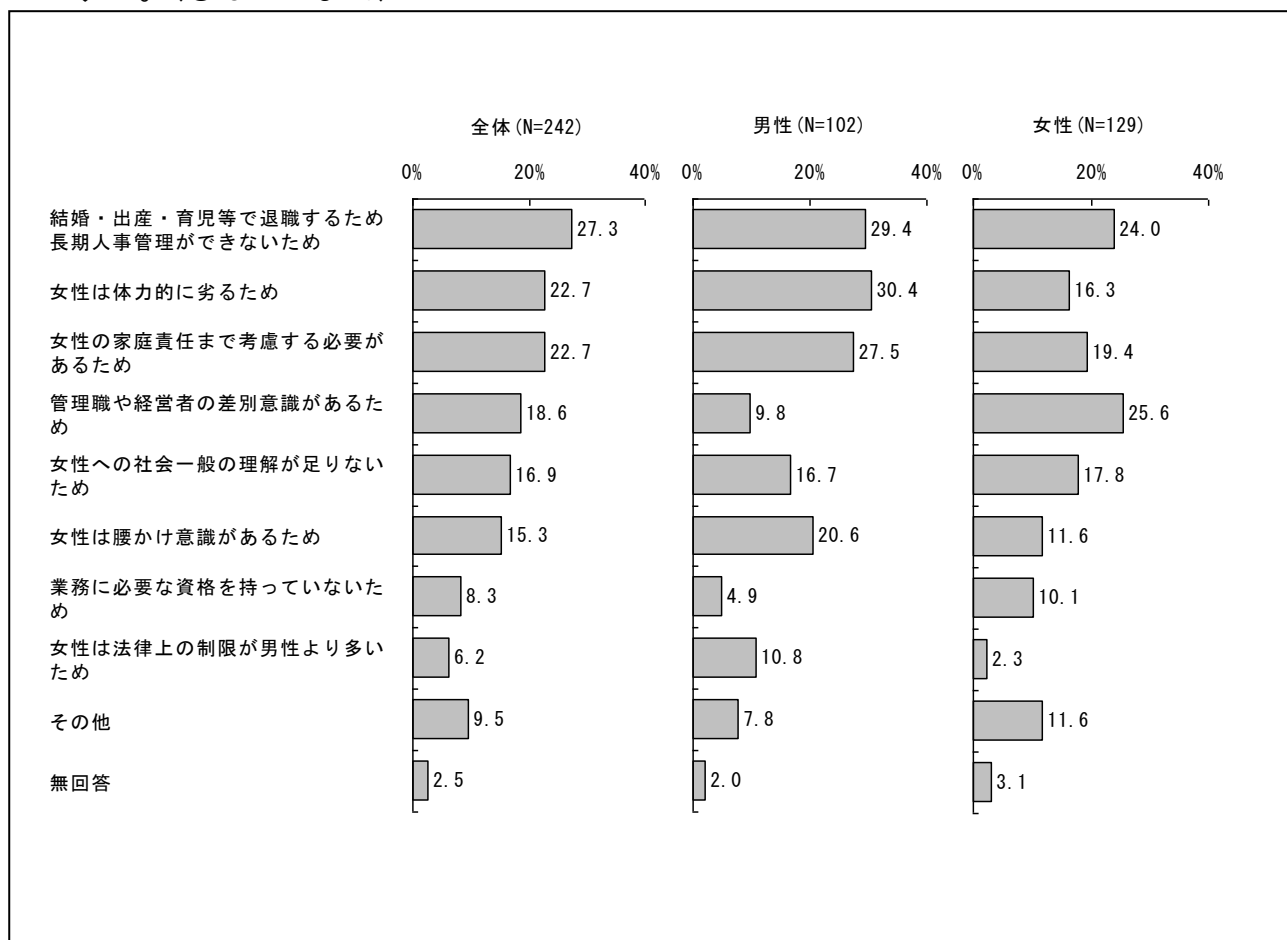
## 性・年代別

		調査数	募集・採用	配置転換	評価	昇進・昇給	教育訓練	福利厚生	賃金	退職	その他	待遇の差はない	無回答
男性	10歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	37	10.8	5.4	5.4	16.2	0.0	2.7	5.4	0.0	2.7	59.5	5.4
	30歳代	78	10.3	10.3	12.8	16.7	2.6	1.3	10.3	1.3	1.3	55.1	5.1
	40歳代	84	13.1	9.5	10.7	22.6	3.6	1.2	16.7	0.0	1.2	50.0	3.6
	50歳代	31	12.9	16.1	9.7	29.0	3.2	0.0	22.6	0.0	3.2	48.4	6.5
	60歳以上	12	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	58.3	8.3
女性	10歳代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	20歳代	62	9.7	6.5	8.1	17.7	0.0	0.0	11.3	3.2	0.0	61.3	6.5
	30歳代	94	9.6	12.8	13.8	30.9	4.3	1.1	21.3	4.3	2.1	39.4	7.4
	40歳代	59	18.6	3.4	16.9	22.0	5.1	0.0	18.6	0.0	1.7	49.2	5.1
	50歳代	58	5.2	3.4	19.0	24.1	5.2	1.7	29.3	0.0	0.0	50.0	1.7
	60歳以上	7	0.0	0.0	28.6	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	42.9	14.3

性・年代別にみた待遇の面での性別による差別については、「昇進・昇給」は、男女ともに30歳代から50歳代で多く、女性30歳代（30.9%）は、約3割である。一方、「待遇の差はない」は、男性20歳代（59.5%）、女性20歳代（61.3%）で多く、約6割である。

(問 15 で「1～9」を選んだ方にお伺いします。)

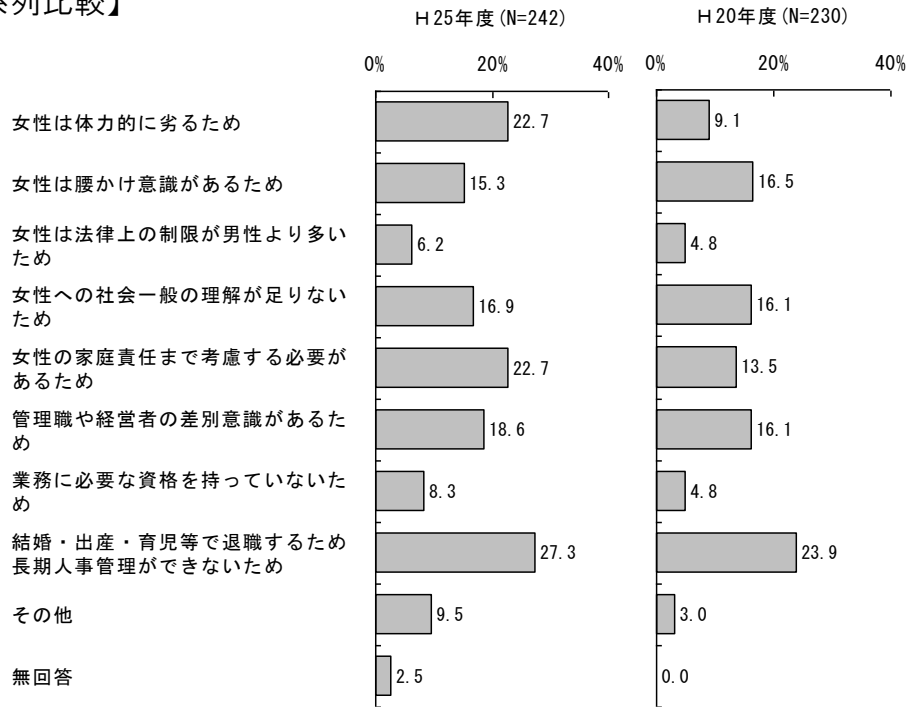
問 15-1 現在のあなたの働く事業所で、待遇の性別による差があるのはなぜだと思いますか。(〇は2つまで)



待遇の面での性別による差がある理由については、「結婚・出産・育児等で退職するため長期人事管理ができないため」(27.3%)が最も多く、次いで「女性は体力的に劣るため」、「女性の家庭責任まで考慮する必要があるため」(22.7%)などである。

性別にみた待遇の面での性別による差がある理由については、「女性は体力的に劣るため」は、男性(30.4%)が女性(16.3%)より多く、「管理職や経営者の差別意識があるため」は、女性(25.6%)が男性(9.8%)より多く、差がみられる。

【時系列比較】



時系列にみた待遇の面での性別による差がある理由については、どちらの年度も「結婚・出産・育児等で退職するため長期人事管理ができないため」が最も多く、2割台半ばから約3割を占めている。また「女性は体力的に劣るため」(22.7%)は、20年度調査(9.1%)より多く、差がみられる。

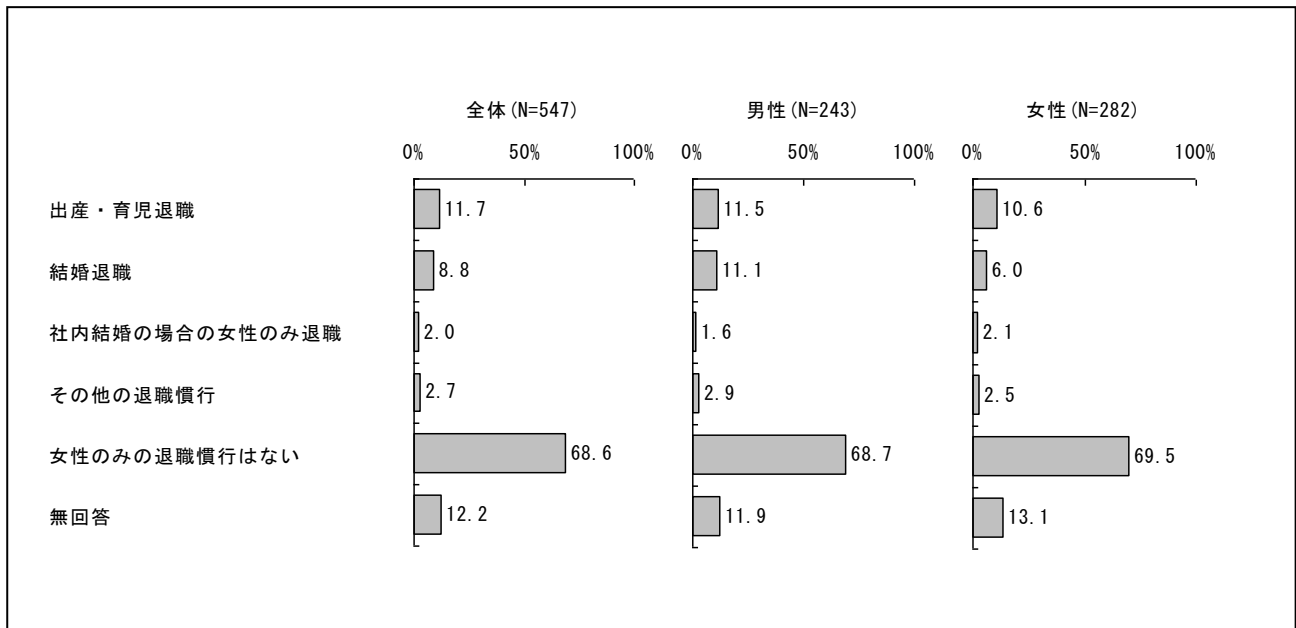
性・年代別

	調査数	女性	女性	女性	女性	女性	女性	女性	女性	女性	女性	女性
		は体力的に劣るため	は腰かけ意識があるため	は法律上の制限があるため	への社会一般の理解が足りないため	の家庭責任まで考慮する必要があるため	の差別意識があるため	に必要な資格を持っていないため	結婚・出産・育児等で退職するため長期人事管理ができないため	その他	無回答	
男性	10歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	13	23.1	7.7	7.7	15.4	15.4	0.0	46.2	15.4	0.0	0.0
	30歳代	31	32.3	29.0	3.2	12.9	32.3	9.7	38.7	6.5	0.0	0.0
	40歳代	39	30.8	17.9	7.7	20.5	23.1	15.4	5.1	23.1	7.7	5.1
	50歳代	14	35.7	21.4	35.7	21.4	21.4	7.1	7.1	14.3	7.1	0.0
	60歳以上	4	25.0	25.0	25.0	0.0	75.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
女性	10歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	20	15.0	20.0	5.0	30.0	30.0	20.0	5.0	15.0	15.0	0.0
	30歳代	50	12.0	10.0	0.0	18.0	16.0	28.0	10.0	30.0	18.0	4.0
	40歳代	27	18.5	11.1	7.4	7.4	18.5	22.2	14.8	22.2	11.1	3.7
	50歳代	28	17.9	10.7	0.0	14.3	21.4	28.6	10.7	25.0	0.0	3.6
	60歳以上	3	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0

性・年代別にみた待遇の面での性別による差がある理由については、「結婚・出産・育児等で退職するため長期人事管理ができないため」は、女性では30歳代(30.0%)が多く、「女性は体力的に劣るため」は、男性40歳代が多い。

ただし、回答数が30未満のため、あくまで参考値である。

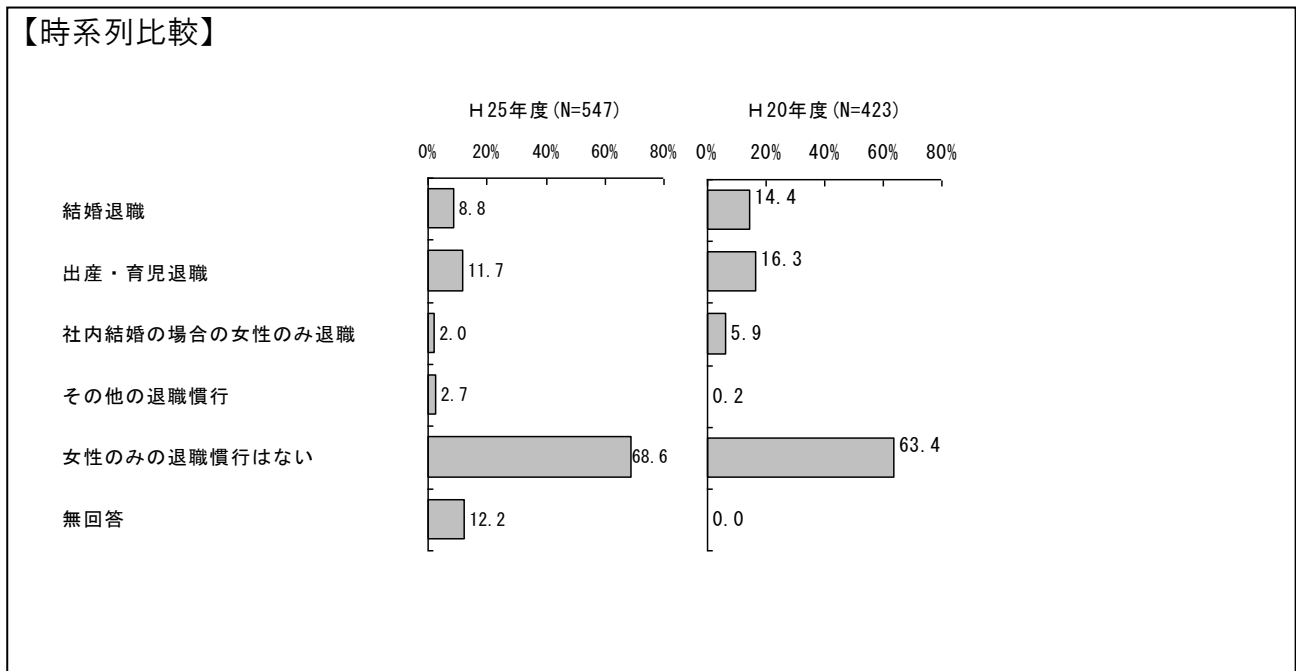
問 16 女性だけの退職慣行がありますか。(〇はいくつでも)



女性だけの退職慣行の有無については、「女性のみの退職慣行はない」(68.6%)が最も多く、次いで「出産・育児退職」(11.7%)などである。

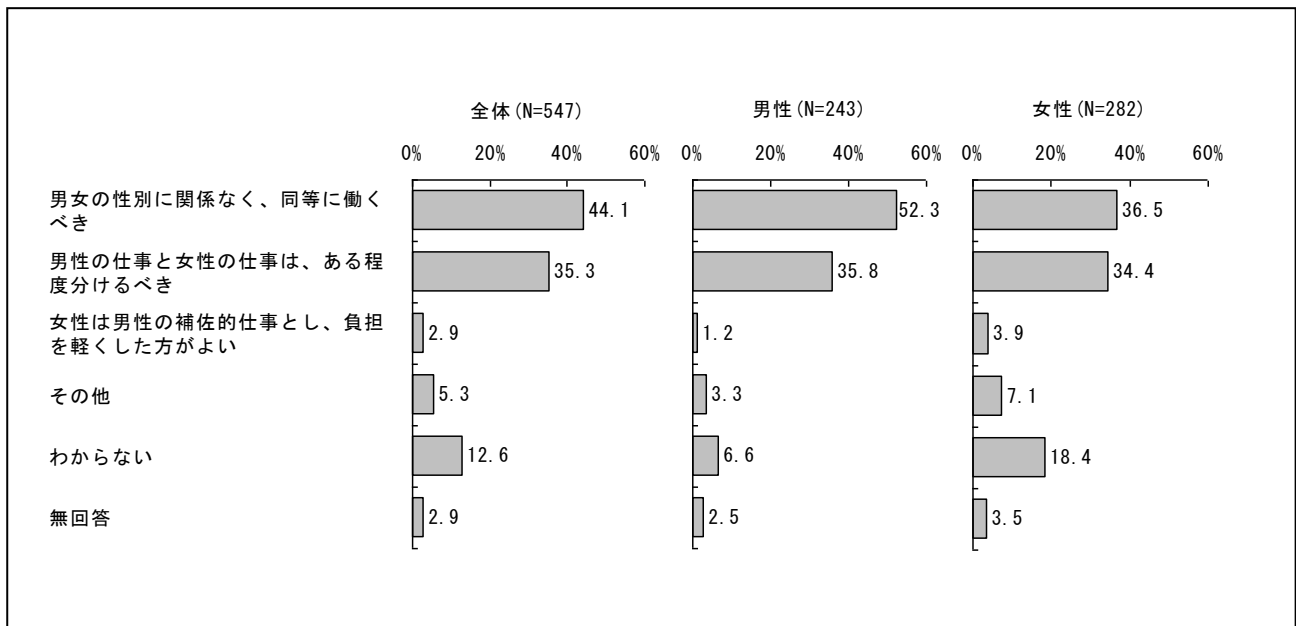
性別にみた女性だけの退職慣行の有無については、「女性のみの退職慣行はない」は、男女ともに(男性 68.7%、女性 69.5%)最も多く、「結婚退職」は、男性(11.1%)が女性(6.0%)より多く、差がみられる。

【時系列比較】



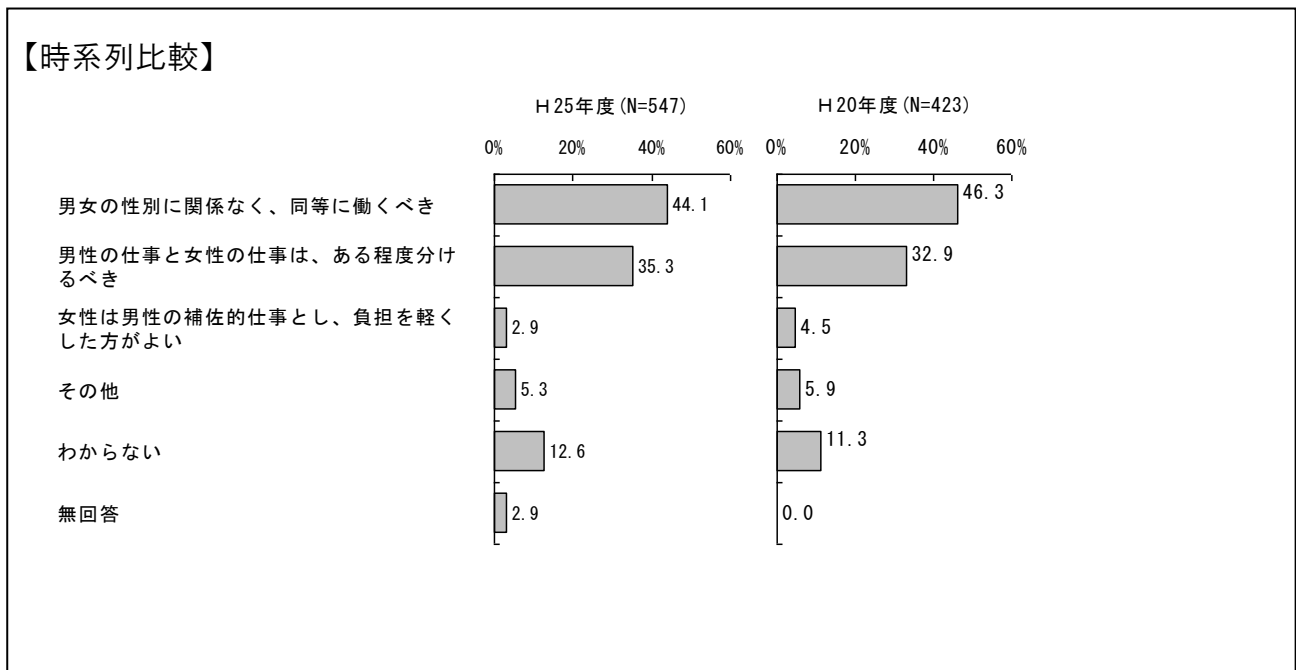
時系列にみた女性だけの退職慣行の有無については、「結婚退職」(8.8%)は、20年度調査(14.4%)に比べ少ない。一方「女性のみの退職慣行はない」はどちらの年度も最も多く、6割台半ばから約7割である。

問17 あなたは、今後あなたの働く事業所の中で男性と女性の仕事や働く環境についてどうあるべきだと思いますか。(〇はいくつでも)



男女の働く環境のあり方については、「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」(44.1%)が最も多く、次いで「男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき」(35.3%)などである。

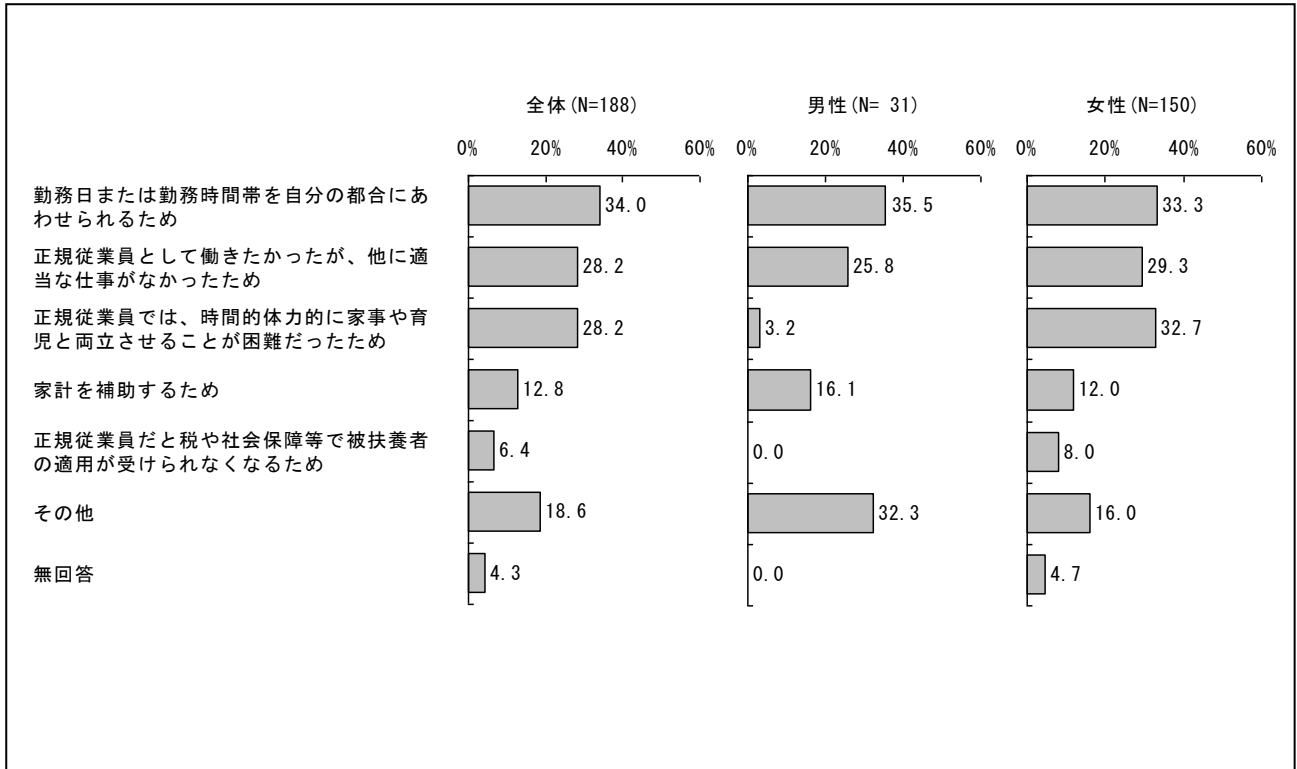
性別にみた男女の働く環境のあり方については、「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」は、男性(52.3%)が女性(36.5%)より多い。



時系列にみた男女の働く環境のあり方については、どちらの年度も「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」が最も多く、4割台半ばを占めている。

(問 18 から問 22 は、パートタイマーや非正規従業員の方がお答えください。正規従業員の方は問 23 へお進みください。)

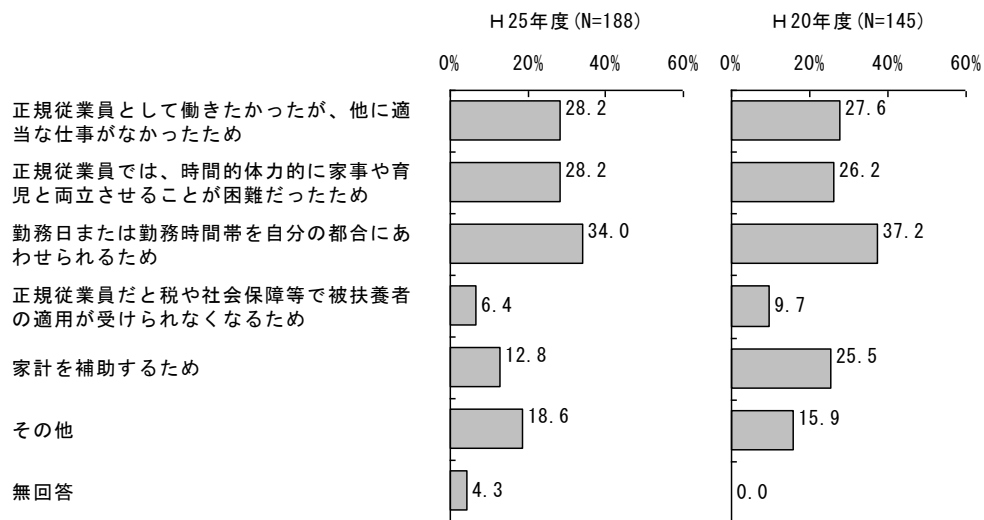
問 18 あなたがパートタイマー・非正規従業員として働いている理由は何ですか。(〇は2つまで)



パートタイマー・非正規従業員として働いている理由については、「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」(34.0%)が最も多く、次いで「正規従業員として働きたかったが、他に適当な仕事なかったため」(28.2%)、「正規従業員では、時間的体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため」(28.2%)などである。

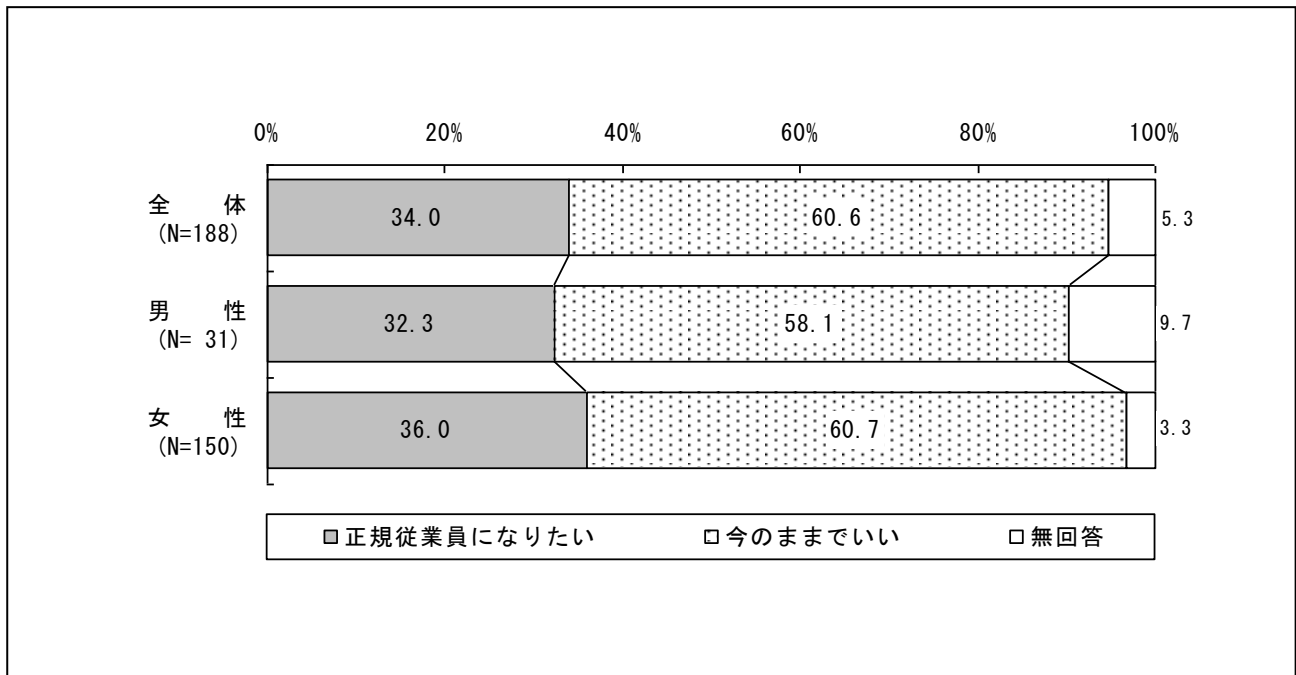
性別にみたパートタイマー・非正規従業員として働いている理由については、「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」は男女ともに(男性 35.5%、女性 33.3%)最も多く、「正規従業員では、時間的体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため」は、女性(32.7%)が男性(3.2%)より多く、差がみられる。

## 【時系列比較】



時系列にみたパートタイマー・非正規従業員として働いている理由については、どちらの年度も「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」が最も多く、3割台半ばから約4割を占めている。また「家計を補助するため」(12.8%)は、20年度調査(25.5%)より少なく、差がみられる。

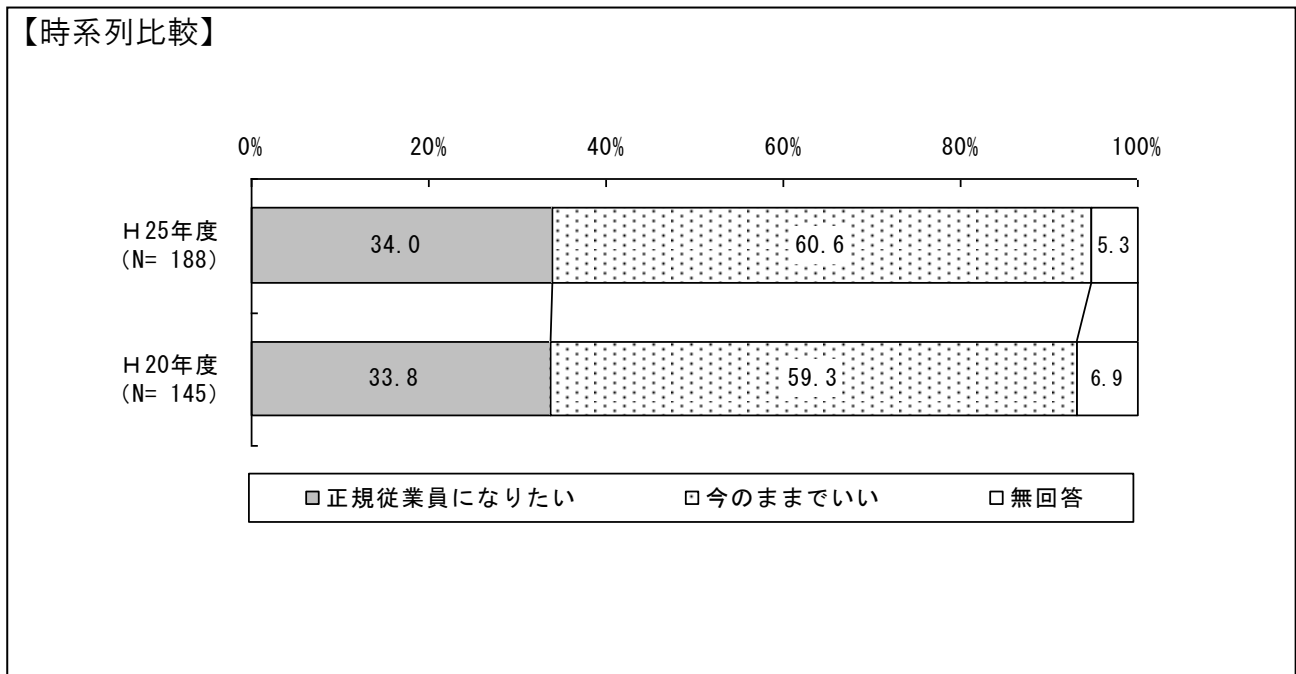
問 19 あなたは正規従業員になりたいと思いますか。(○は1つ)



正規従業員になりたいかについては、「今のままでいい」(60.6%)、「正規従業員になりたい」(34.0%)である。

性別にみた正規従業員になりたいかについては、「今のままでいい」は、女性(60.7%)が男性(58.1%)より多く、「正規従業員になりたい」でも、女性(36.0%)が男性(32.3%)より多い。

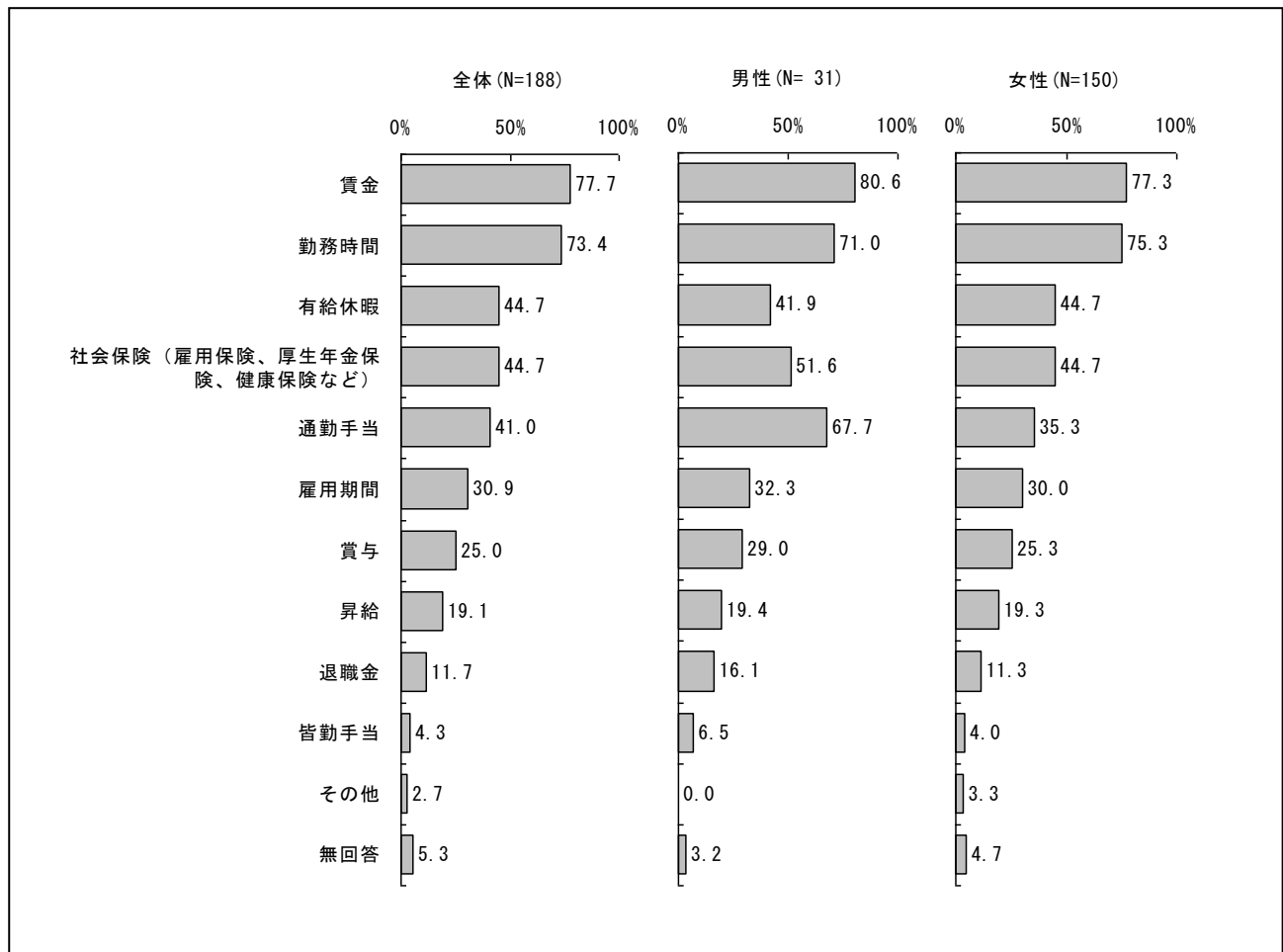
【時系列比較】



時系列にみた正規従業員になりたいかについては、どちらの年度も同様の傾向を示し、大きな差はみられない。



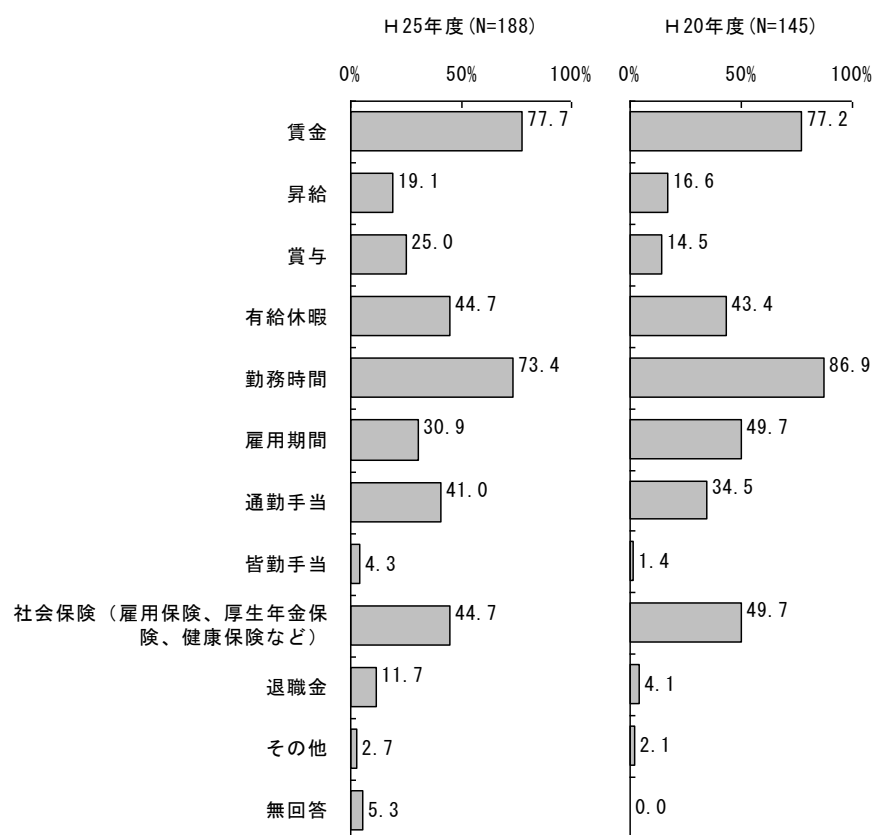
問 20 あなたが、現在の勤め先に就職した際、勤め先との間で取り決めたことはどれですか。(〇はいくつでも)



勤め先との間で取り決めたことについては、「賃金」(77.7%)が最も多く、次いで「勤務時間」(73.4%)などである。

性別にみた勤め先との間で取り決めたことについては、「賃金」は、男性(80.6%)が女性(77.3%)より多い。また、「勤務時間」は、女性(75.3%)が男性(71.0%)より多い。

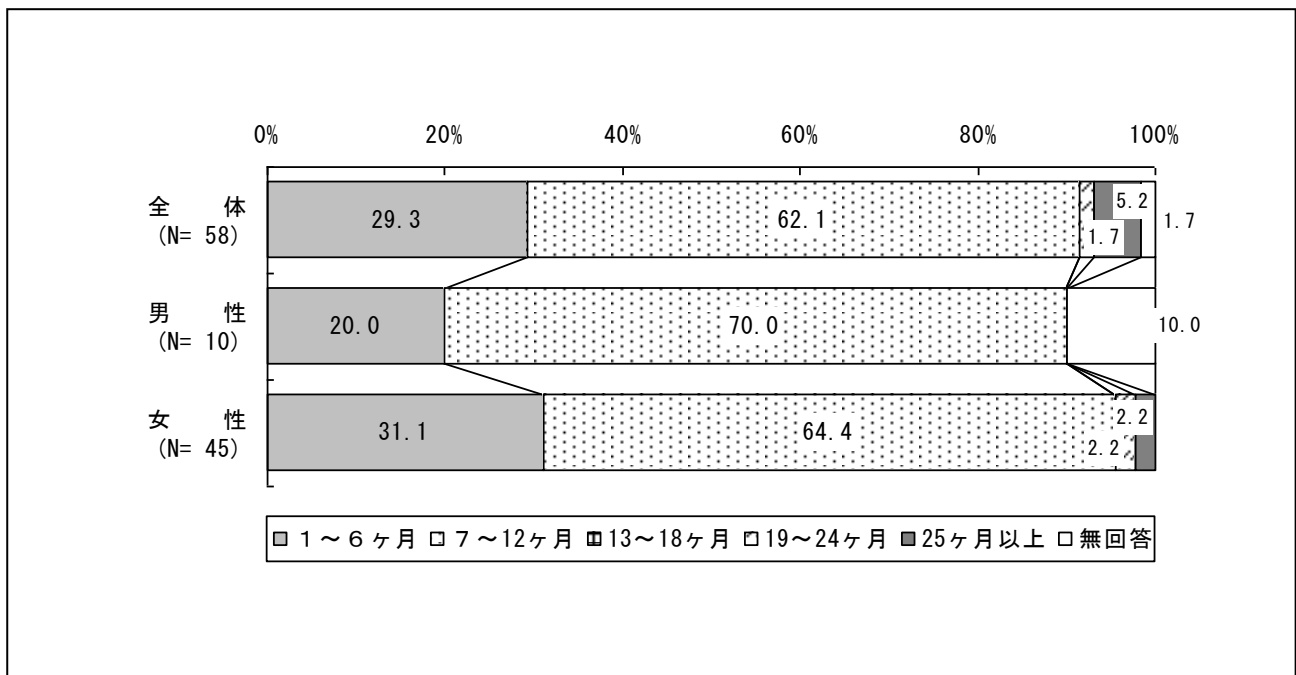
## 【時系列比較】



時系列にみた務め先との間で取り決めたことについては、「賞与」（25.0％）は、20年度調査（14.5％）より多く、差がみられる。「雇用期間」（30.9％）は20年度調査（49.7％）より少なく、差がみられる。

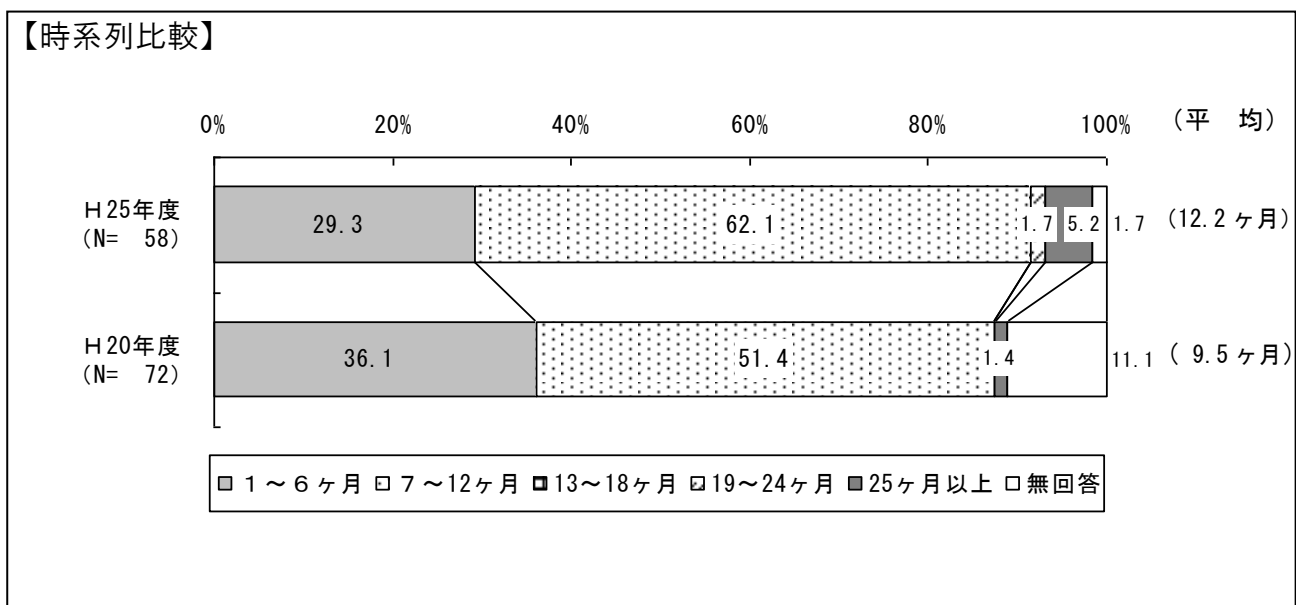
(問 20 で「6 雇用期間」と答えた方にお聞きします。)

問 20-1 現在の仕事の雇用期間の取り決めはどのくらいですか。派遣社員の方は今の仕事先での雇用期間を記入してください。



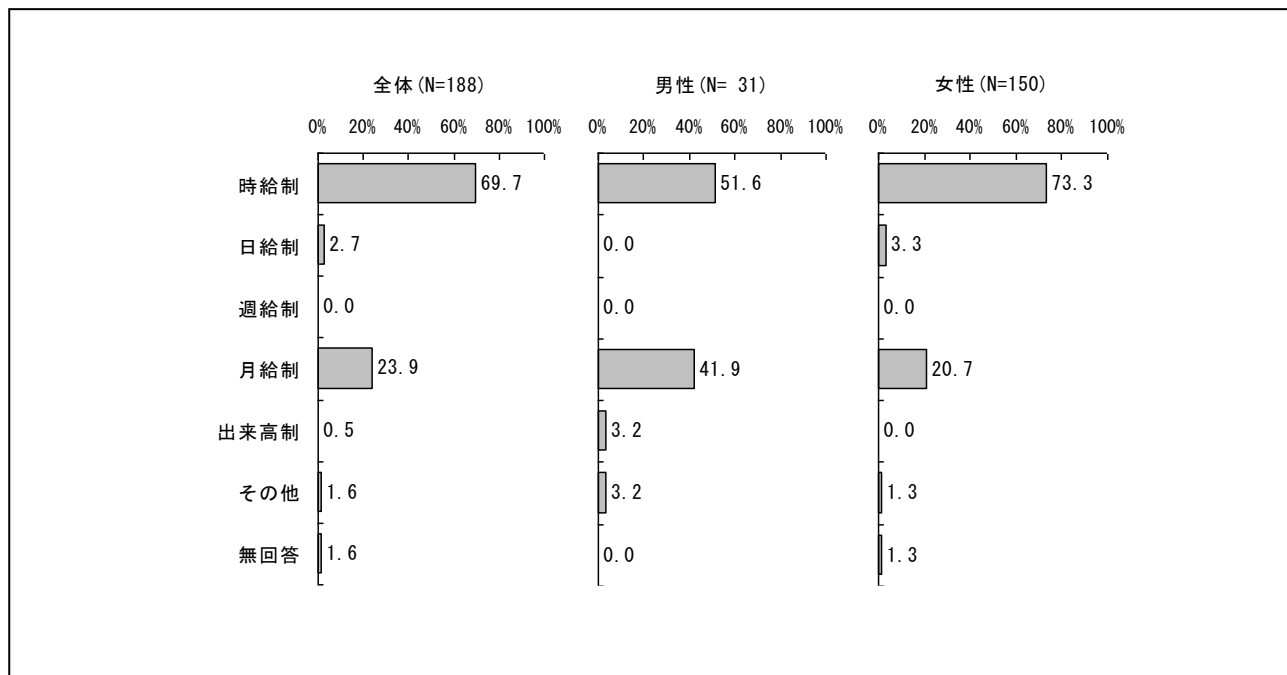
雇用期間の取り決めについては、「7～12ヶ月」(62.1%)が最も多く、次いで「1～6ヶ月」(29.3%)などである。

性別にみた雇用期間の取り決めについては、「7～12ヶ月」は、男性(70.0%)が女性(64.4%)より多く、「1～6ヶ月」は、女性(31.1%)が男性(20.0%)より多い。



時系列にみた雇用期間の取り決めについては、「7～12ヶ月」(62.1%)は、20年度調査(51.4%)より多く、差がみられる。また「1～6ヶ月」(29.3%)は、20年度調査(36.1%)より少なく、差がみられる。

問 21 あなたの賃金形態はどれですか。(○は1つ)

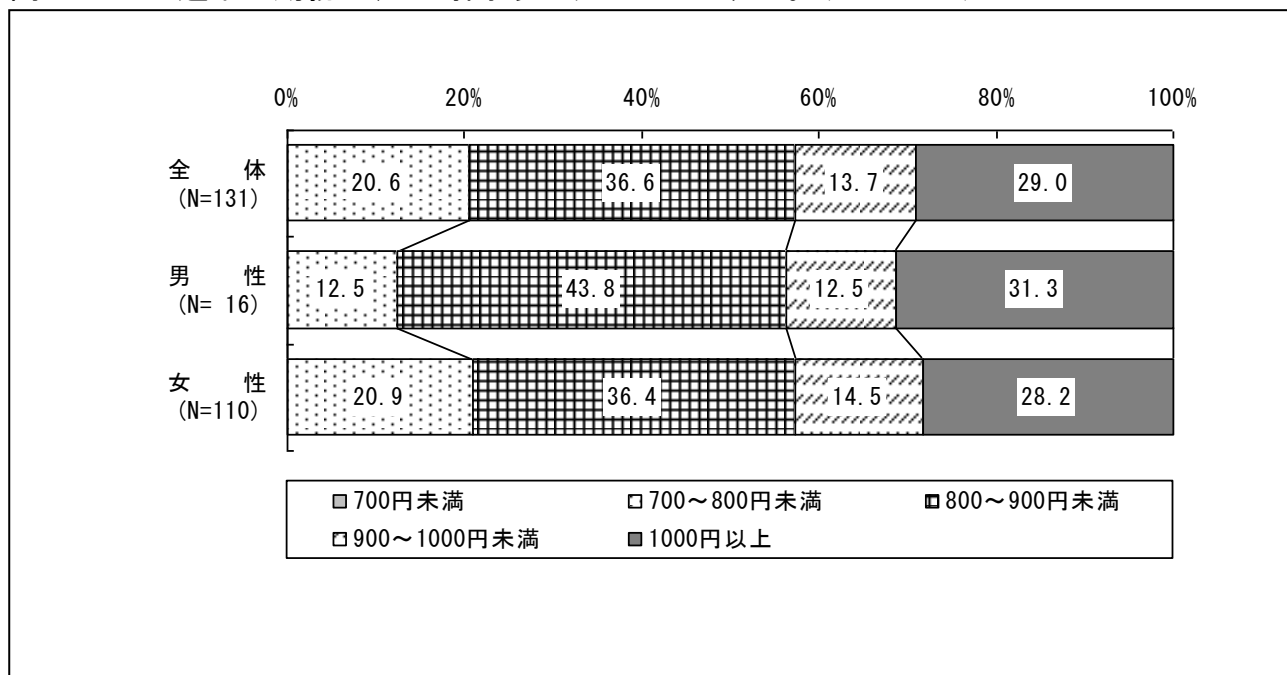


賃金形態については、「時給制」(69.7%)が最も多く、次いで「月給制」(23.9%)などである。

性別にみた賃金形態については、「時給制」は、女性(73.3%)が男性(51.6%)より多く、「月給制」は、男性(41.9%)が女性(20.7%)より多く、差がみられる。

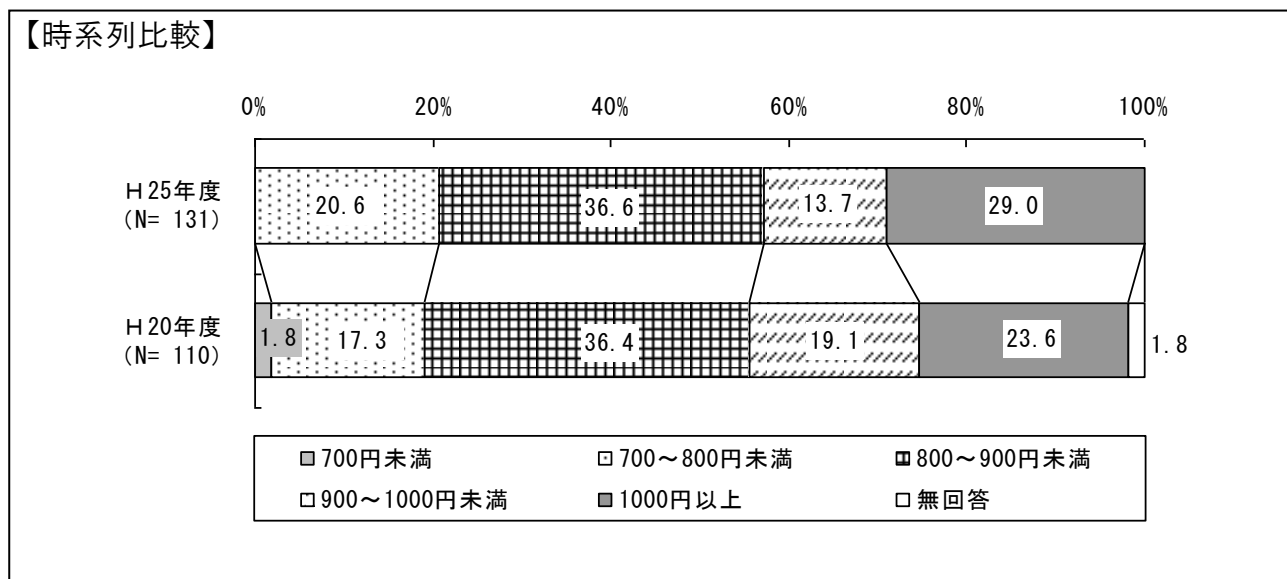
(問 21 で「1 時給制」を選んだ方にお聞きします。)

問 21-1 通常の勤務で、1時間あたりいくらですか。(○は1つ)



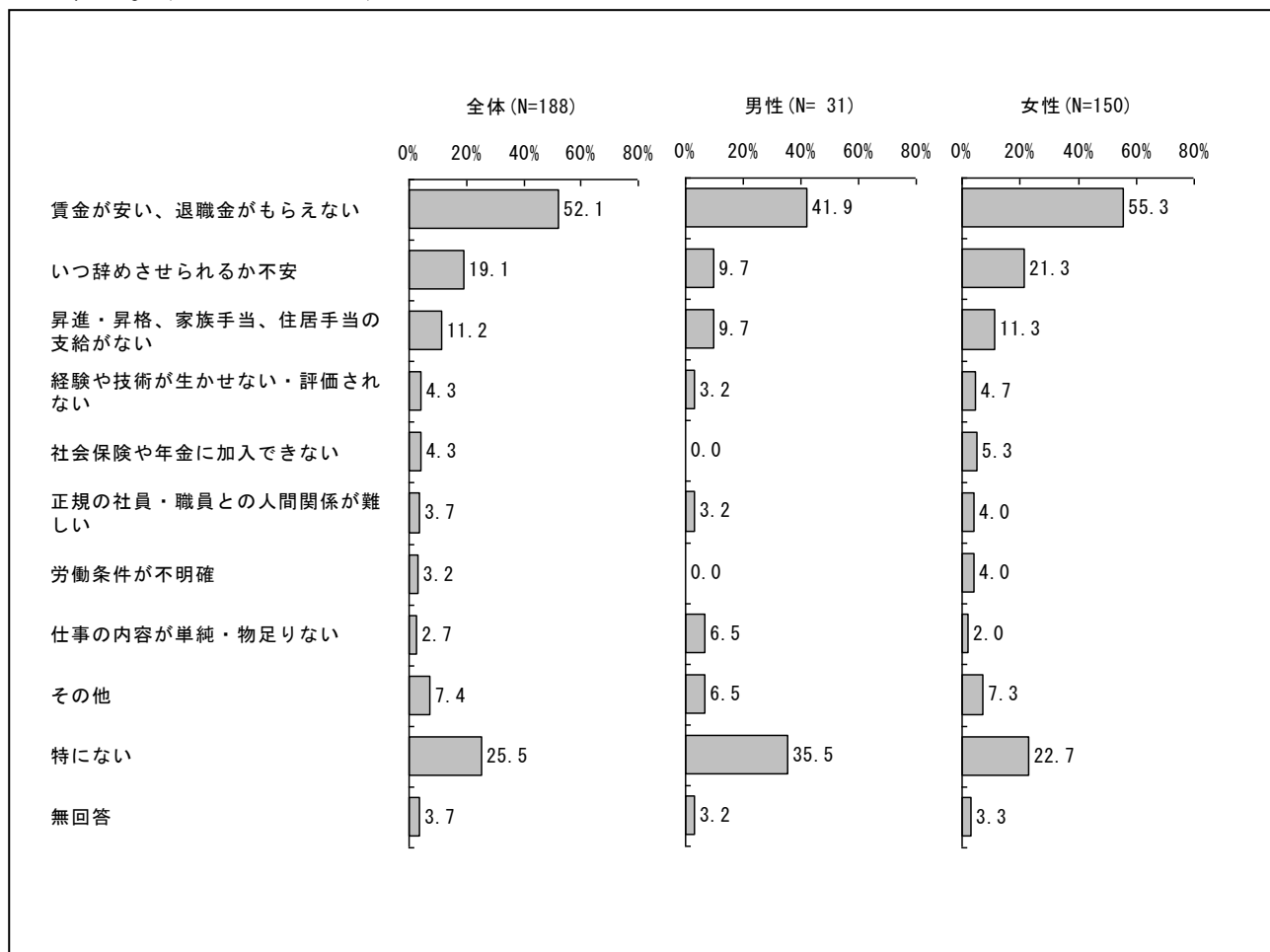
1時間あたりの時給については、「800~900円未満」(36.6%)が最も多く、次いで「1000円以上」(29.0%)などである。

性別にみた1時間あたりの時給については、「800~900円未満」は、男性(43.8%)が女性(36.4%)より多く、「700~800円未満」は、女性(20.9%)が男性(12.5%)より多く、差がみられる。



時系列にみた1時間あたりの時給については、「900~1000円未満」(13.7%)は、20年度調査(19.1%)より少なく、「1000円以上」(29.0%)は、20年度調査(23.6%)より多い。

問 22 あなたは、パートタイマー・非正規従業員として働いていて、不安や不満はありますか。(○は2つまで)

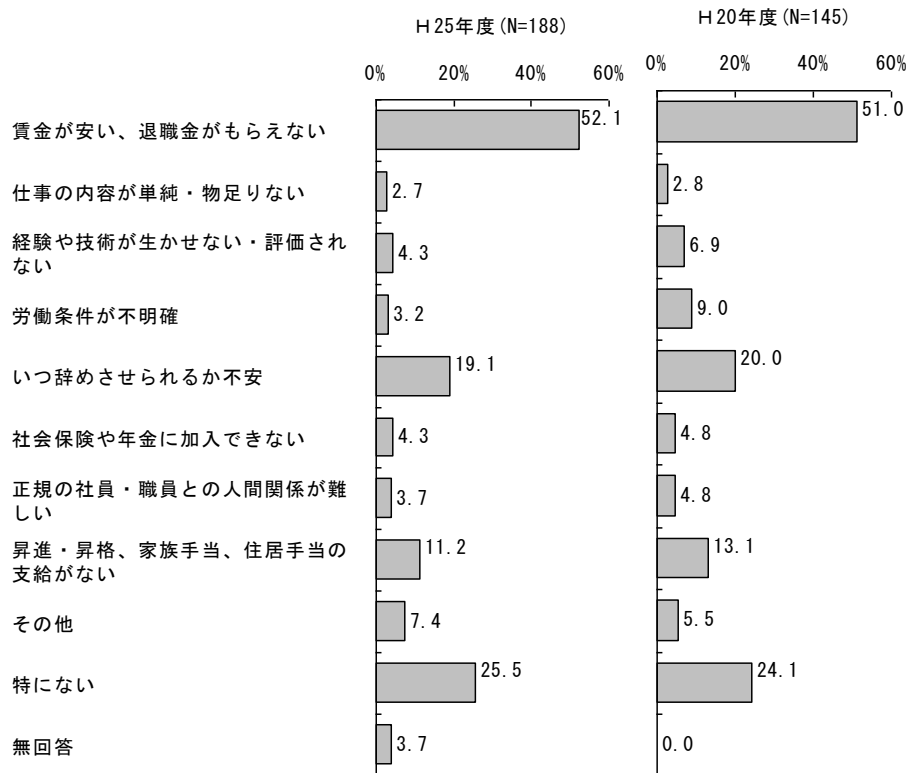


パートタイマー・非正規従業員として働くうえでの不安や不満については、「賃金が安い、退職金がもらえない」(52.1%)が最も多く、次いで「いつ辞めさせられるか不安」(19.1%)などである。一方「特にない」(25.5%)は2割半ばである。

性別にみたパートタイマー・非正規従業員として働くうえでの不安や不満については、「賃金が安い、退職金がもらえない」は、女性(55.3%)が男性(41.9%)より多い。

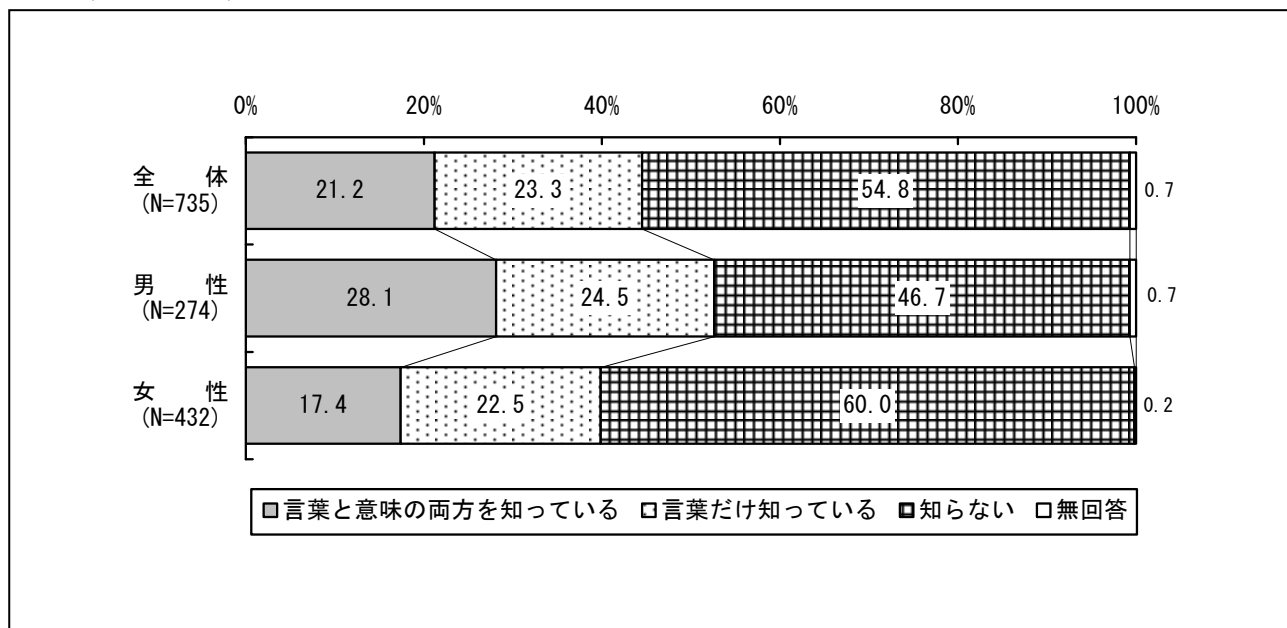
一方「特にない」は、男性(35.5%)が女性(22.7%)より多い。

## 【時系列比較】



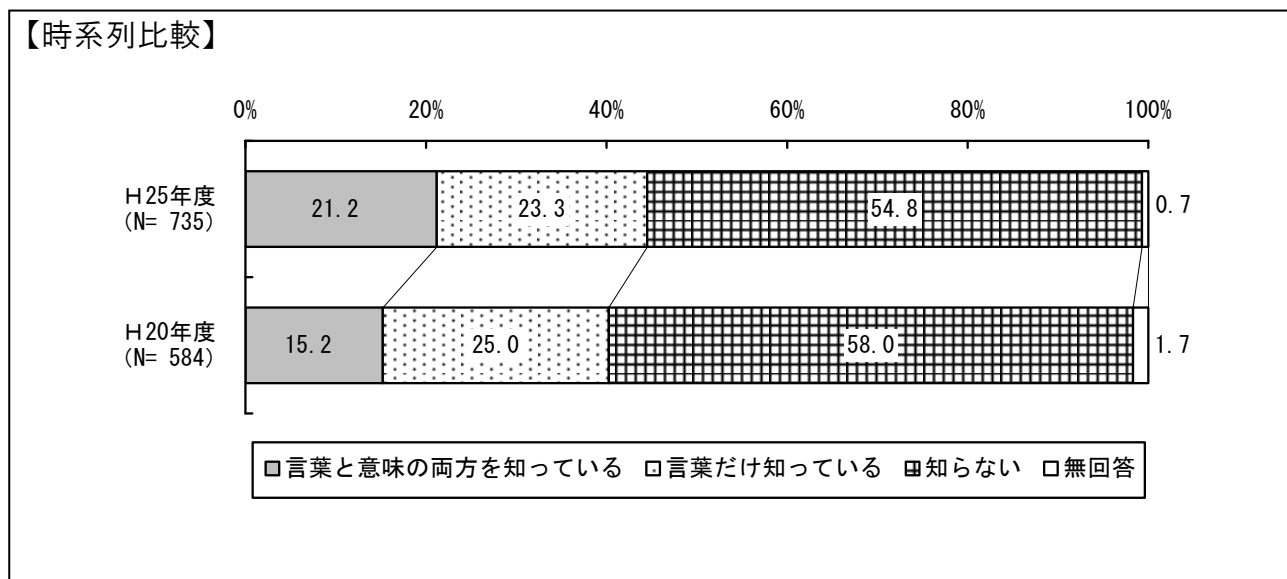
時系列にみたパートタイマー・非正規従業員として働くうえでの不安や不満については、どちらの年度も「賃金が安い、退職金がもらえない」が最も多く、5割を超えている。

問 23 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉を知っていますか。  
 (○は1つ)



ワーク・ライフ・バランスの認知度については、「知らない」(54.8%)が最も多く、次いで「言葉だけ知っている」(23.3%)などである。

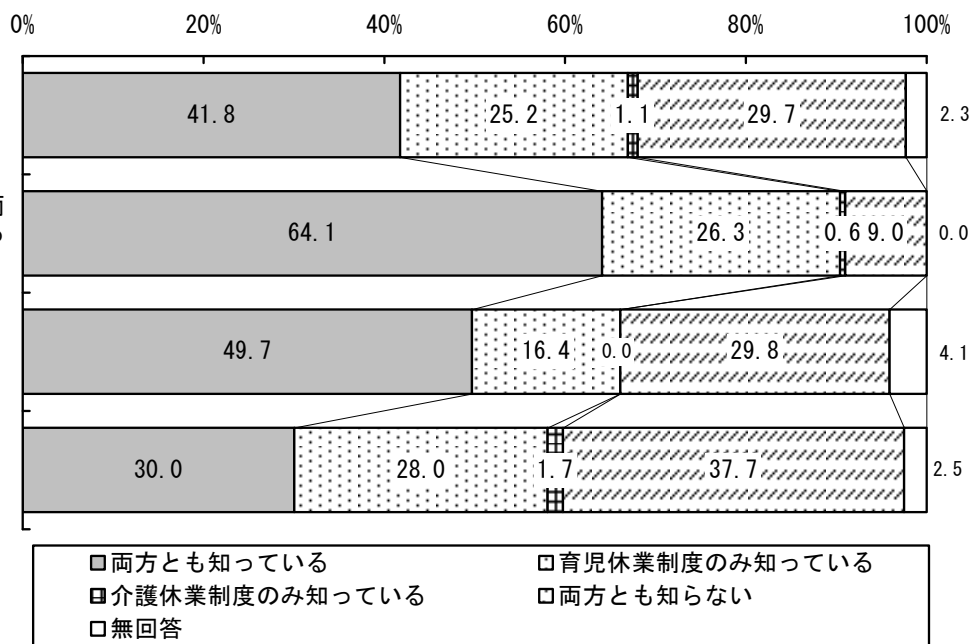
性別にみたワーク・ライフ・バランスの認知度については、「知らない」は、女性(60.0%)が男性(46.7%)より多く、「言葉と意味の両方を知っている」は、男性(28.1%)が女性(17.4%)より多く、差がみられる。



時系列にみたワーク・ライフ・バランスの認知度については、「言葉と意味の両方を知っている」(21.2%)は、20年度調査(15.2%)より多く、差がみられる。一方「知らない」は、どちらの年度でも最も多く、5割台半ばから約6割を占めている。

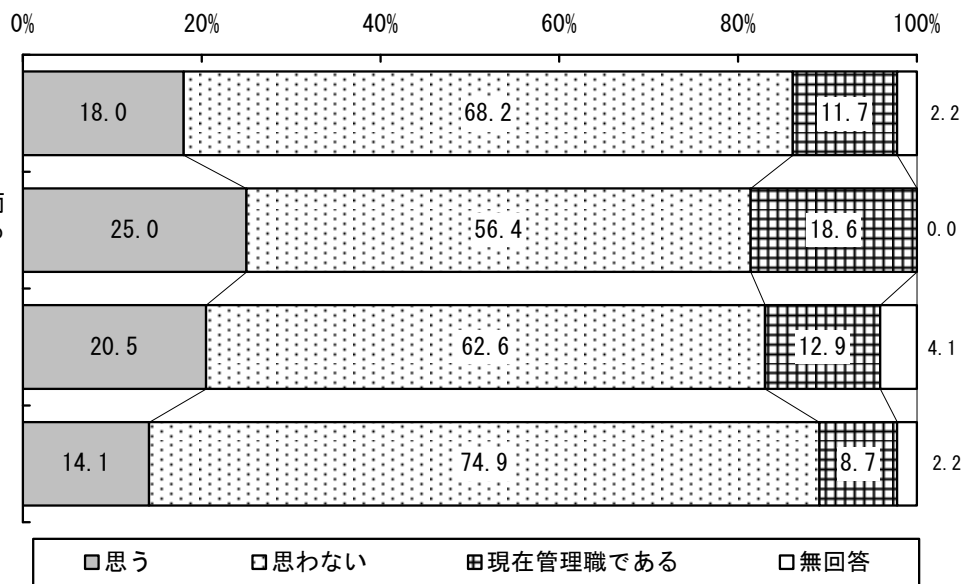


問 23 ワーク・ライフ・バランスの認知度別



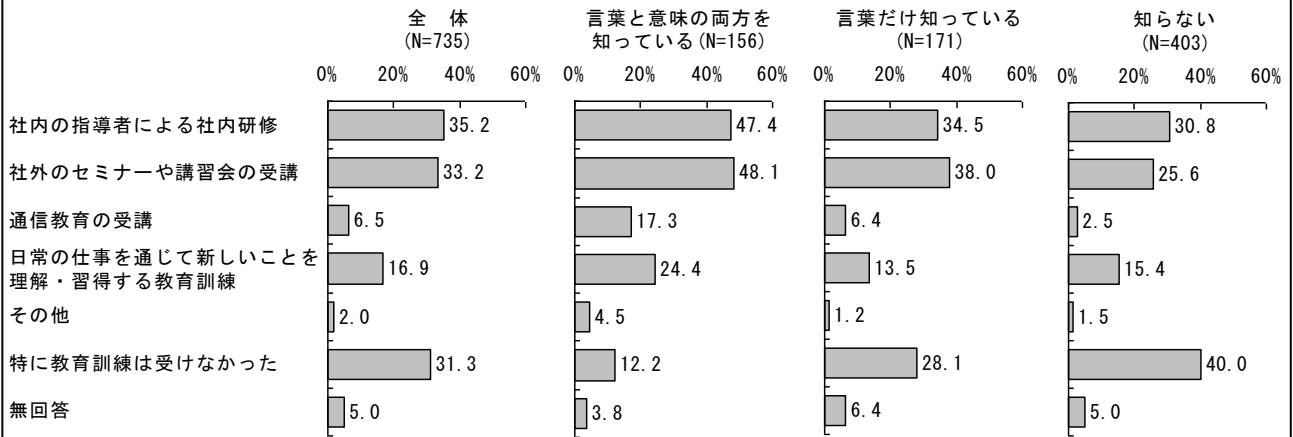
問 23 ワーク・ライフ・バランスの認知度別に見た育児休業制度と介護休業制度の認知度については、「両方とも知っている」は「言葉と意味の両方を知っている」(64.1%)が6割台半ばであり、次いで「言葉だけ知っている」(49.7%)など、ワーク・ライフ・バランスの認知度が高いほど、育児休業制度や介護休業制度の認知度も高い。

問 23 ワーク・ライフ・バランスの認知度別



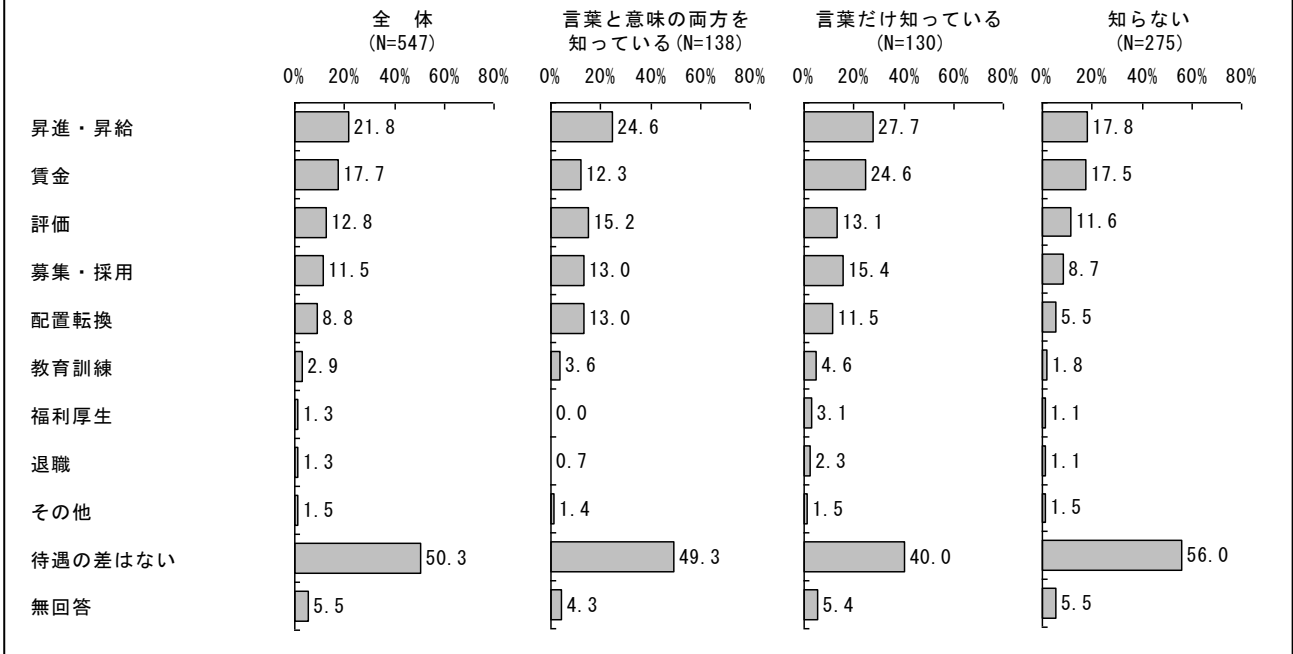
問 23 ワーク・ライフ・バランスの認知度別に見た管理職になりたいと思うかについては、「思う」は、「言葉と意味の両方を知っている」(25.0%)が最も多く、次いで「言葉だけ知っている」(20.5%)などである。また、「現在管理職である」についても、「言葉と意味の両方を知っている」(18.6%)が他の認知度より多く、ワーク・ライフ・バランスの認知度が高いほど、管理職になりたいと思う傾向にあるとともに、実際に管理職になっている。

### 問 23 ワーク・ライフ・バランスの認知度別



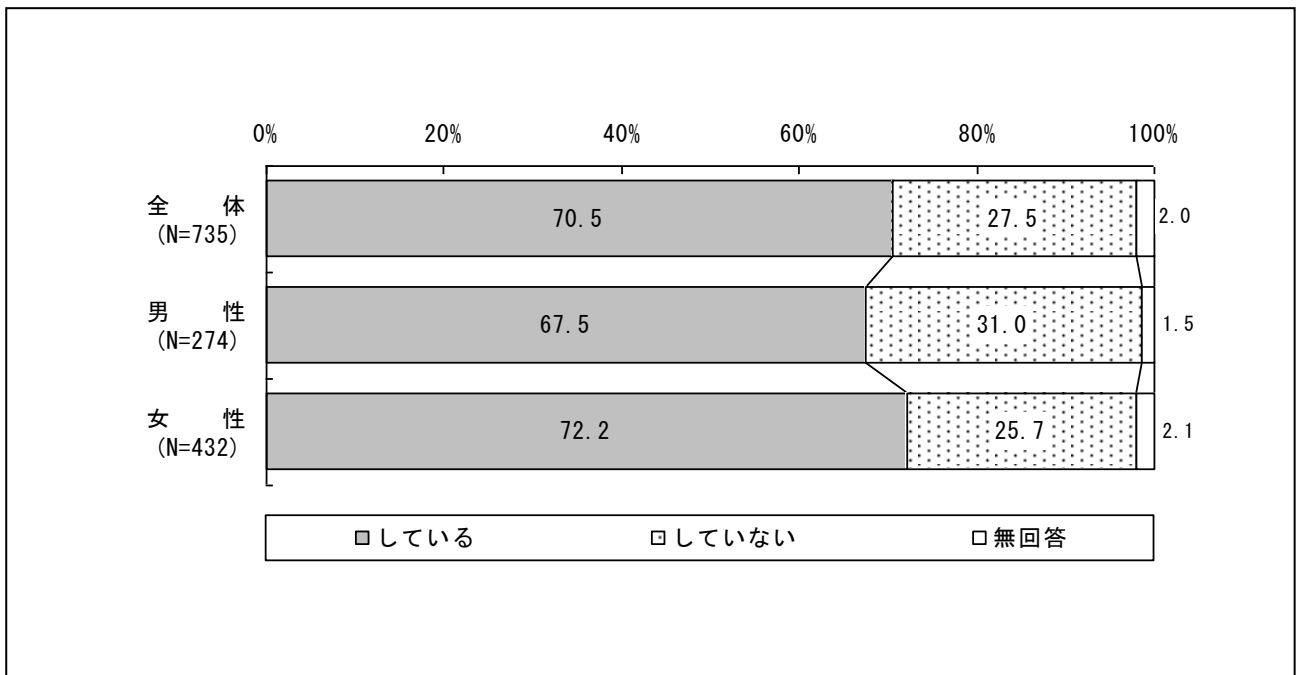
問 23 ワーク・ライフ・バランスの認知度別にみたこの1年間に勤務先から受けた教育訓練については、「特に教育訓練は受けなかった」は、「知らない」(40.0%)が最も多く、次いで「言葉だけ知っている」(28.1%)などである。また、ワーク・ライフ・バランスの認知度が高いほどさまざまな教育訓練を受けていることがわかる。

### 問 23 ワーク・ライフ・バランスの認知度別



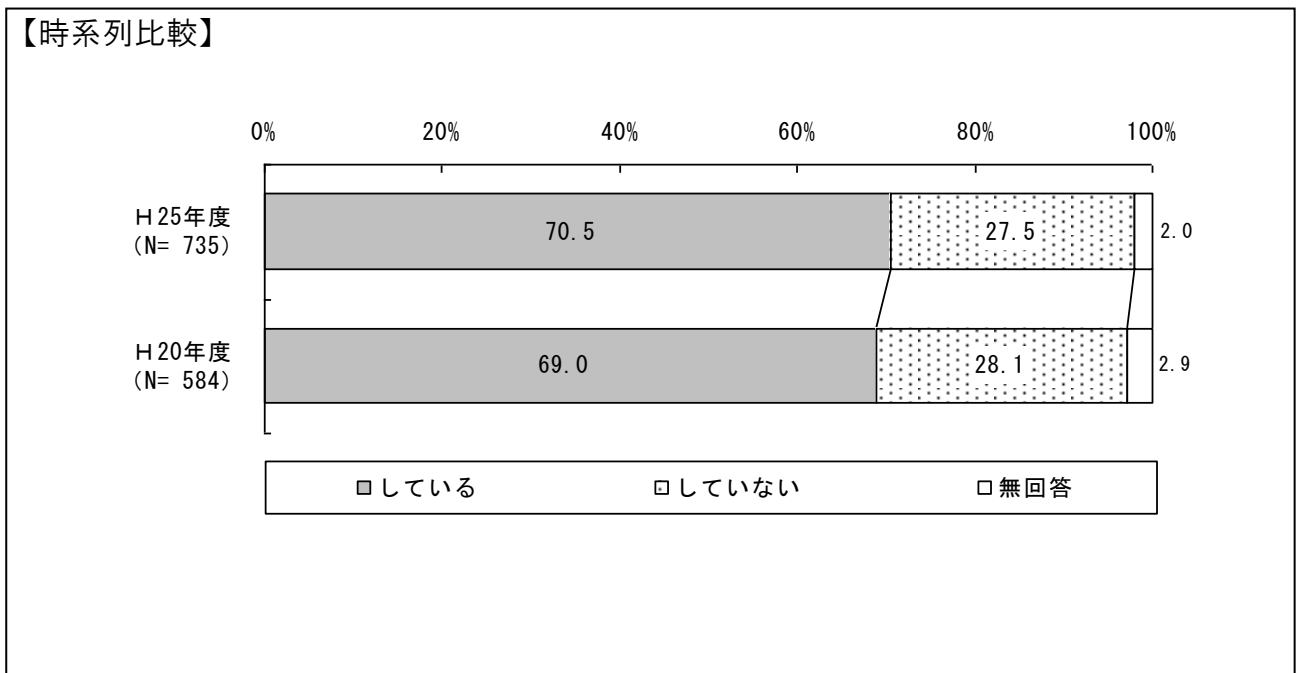
問 23 ワーク・ライフ・バランスの認知度別にみた待遇の面での性別による差別については、「待遇の差はない」は、知らない(56.0%)が最も多い。

問 24 ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、働き方の見直しが必要です。あなたは、「所定外労働時間（時間外労働）」を減らす努力をしていますか。（○は1つ）



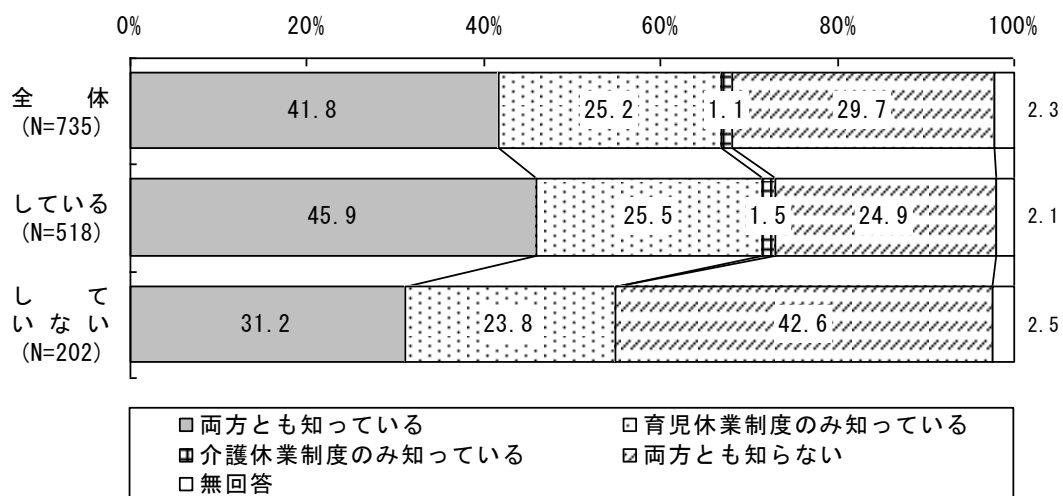
所定外労働時間を減らす努力をしているかについては、「している」(70.5%)、「していない」(27.5%)である。

性別にみた所定外労働時間を減らす努力をしているかについては、「している」は、女性(72.2%)が男性(67.5%)より多い。



時系列にみた所定外労働時間を減らす努力をしているかについては、どちらの年度も同様の傾向を示し、大きな差はみられない。

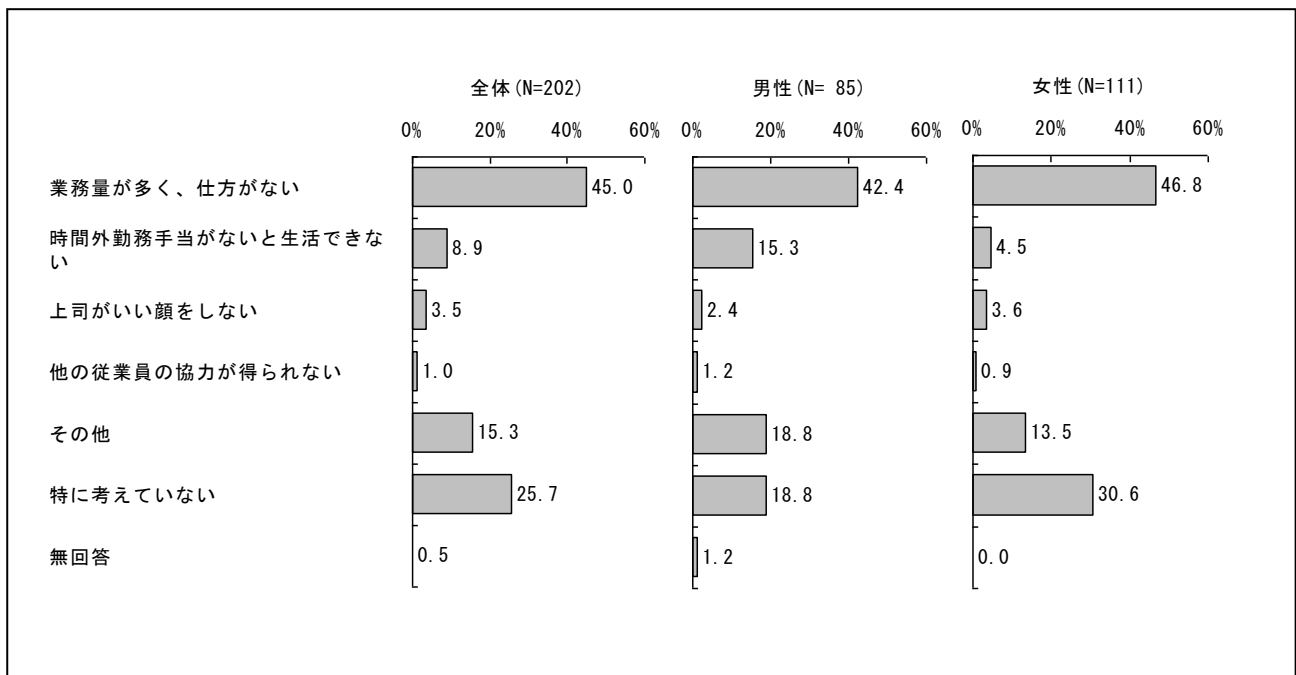
問 24 所定外労働時間を減らす努力の実施別



問 24 所定外労働時間を減らす努力の実施別にみた育児休業制度と介護休業制度の認知度については、「両方とも知っている」は「している」(45.9%)が「していない」(31.2%)よりも多く、所定外労働時間を減らす努力をしている人の方が、育児休業制度と介護休業制度の認知度が高い。

(問 24で「2 していない」と答えた方にお聞きします。)

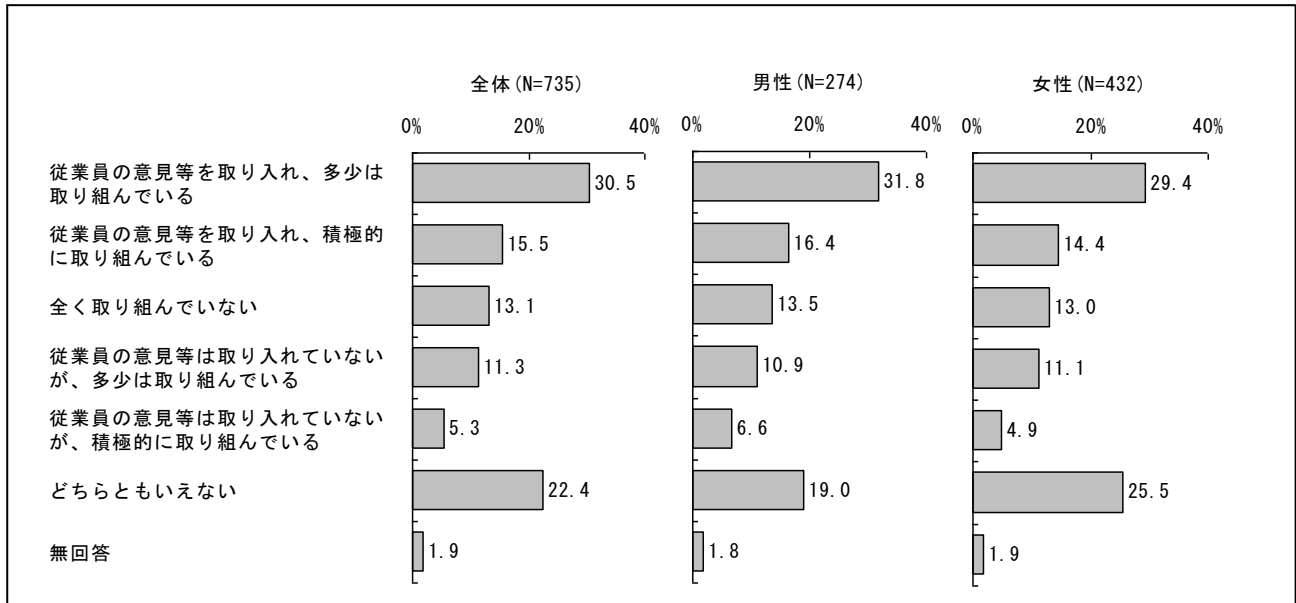
問 24-1 「所定外労働時間(時間外労働)」を減らす努力をしないのはなぜですか。(○は1つ)



所定外労働時間を減らす努力をしていない理由については、「業務量が多く、仕方がない」(45.0%)が最も多い。一方「特に考えていない」(25.7%)は2割台半ばである。

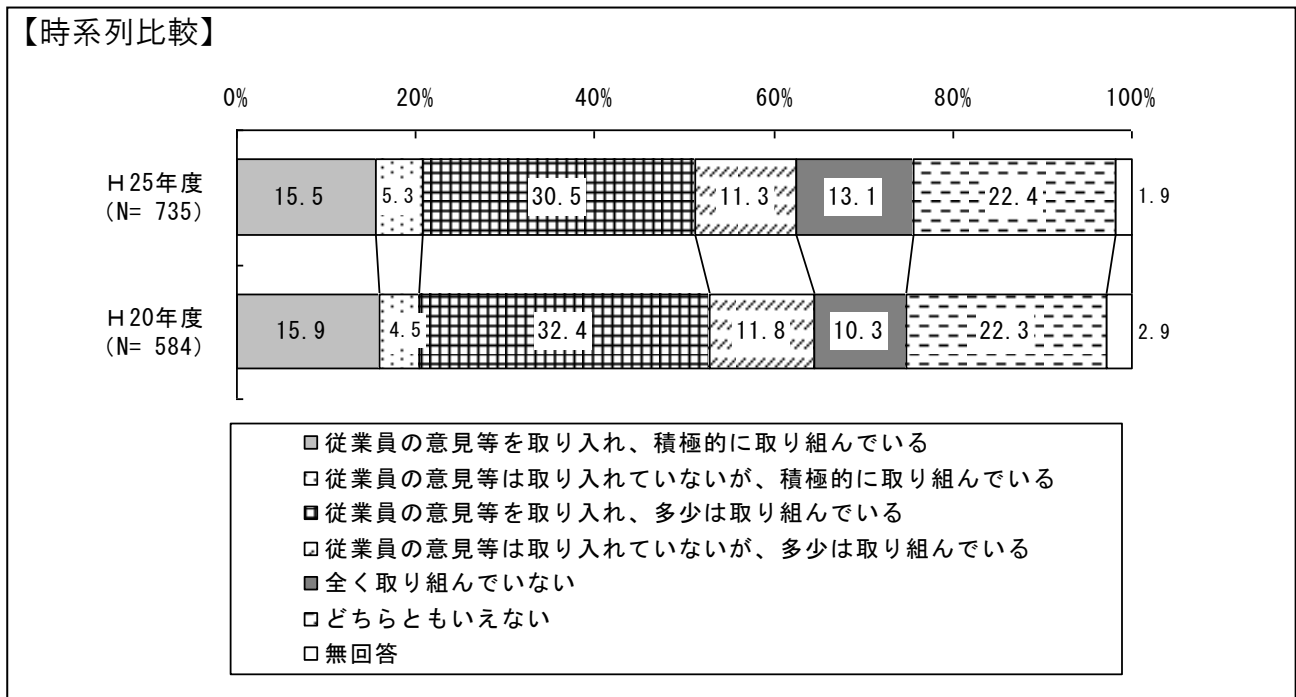
性別にみた所定外労働時間を減らす努力をしていない理由については、「業務量が多く、仕方がない」は、男女ともに(男性 42.4%、女性 46.8%)4割台半ばである。また「時間外勤務手当がないと生活できない」は、男性(15.3%)が女性(4.5%)より多く、差がみられる。

問 25 あなたは、自分の働く事業所が「働き方の見直し」について、どの程度取り組んでいると感じていますか。(○は1つ)



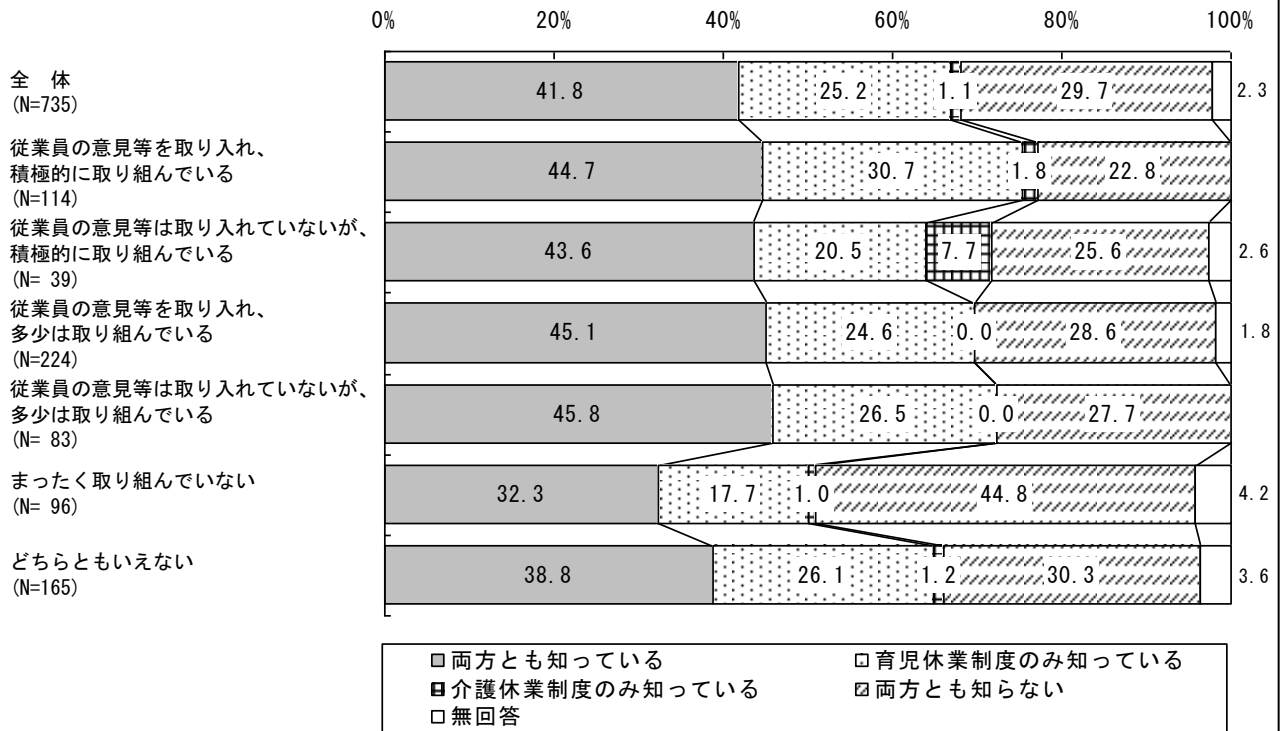
「働き方の見直し」についての勤務先の取り組み状況は、「従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる」(30.5%)が最も多く、次いで「従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる」(15.5%)などである。一方「どちらともいえない」(22.4%)は2割を超えている。

性別にみた「働き方の見直し」についての勤務先の取り組み状況は、「従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる」は、男女ともに(男性31.8%、女性29.4%)約3割である。



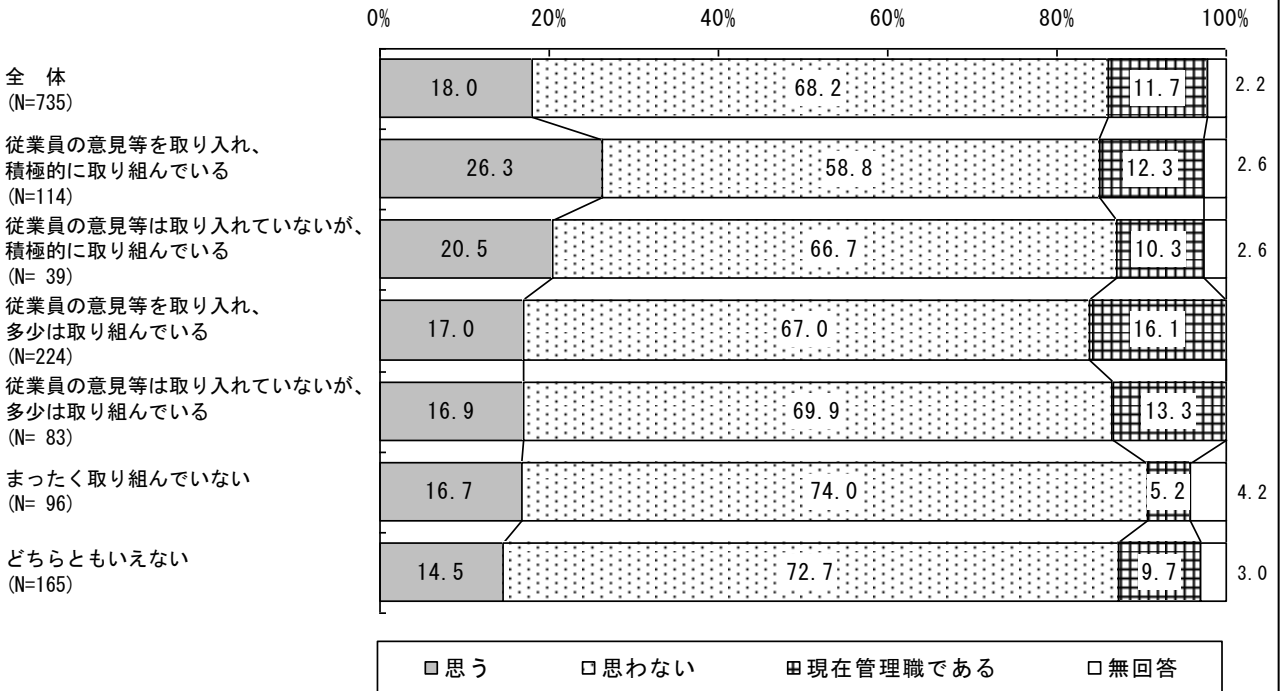
時系列にみた「働き方の見直し」についての勤務先の取り組み状況は、どちらの年度も「従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる」が最も多く、3割を超えている。また、その他の項目においても同様の傾向を示し、大きな差はみられない。

問 25 「働き方の見直し」 についての勤務先の取り組み状況別



「働き方の見直し」についての勤務先の取り組み状況別にみた育児休業制度と介護休業制度の認知度については、「両方とも知らない」は、「まったく取り組んでいない」(44.8%)が最も多い。

問 25 「働き方の見直し」 についての勤務先の取り組み状況別



問 25 「働き方の見直し」についての勤務先の取り組み状況別にみた管理職になりたいと思うかについては、「思う」は、「従業員の意見を取り入れ、積極的に取り組んでいる」(26.3%)が最も多い。

問 25 「働き方の見直し」についての勤務先の取り組み状況別

	調査数	社内研修	社外のセミナーや講習	通信教育の受講	新しいことを理解・習得	日常の仕事を通じて	その他	特に教育訓練は受けなかった	無回答
従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる	114	54.4	38.6	12.3	25.4	1.8	16.7	4.4	
従業員の意見等は取り入れていないが、積極的に取り組んでいる	39	35.9	41.0	10.3	25.6	5.1	25.6	2.6	
従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる	224	37.9	42.9	8.0	17.9	1.3	25.4	4.5	
従業員の意見等は取り入れていないが、多少は取り組んでいる	83	24.1	26.5	7.2	14.5	2.4	36.1	3.6	
まったく取り組んでいない	96	26.0	27.1	1.0	6.3	1.0	44.8	7.3	
どちらともいえない	165	29.1	22.4	3.0	14.5	3.0	40.0	5.5	

問 25 「働き方の見直し」についての勤務先の取り組み状況別にみたこの1年間に勤務先から受けた教育訓練については、「特に教育訓練は受けなかった」は、「まったく取り組んでない」(44.8%)が最も多い。一方で、「従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる」(16.7%)は最も少ない。

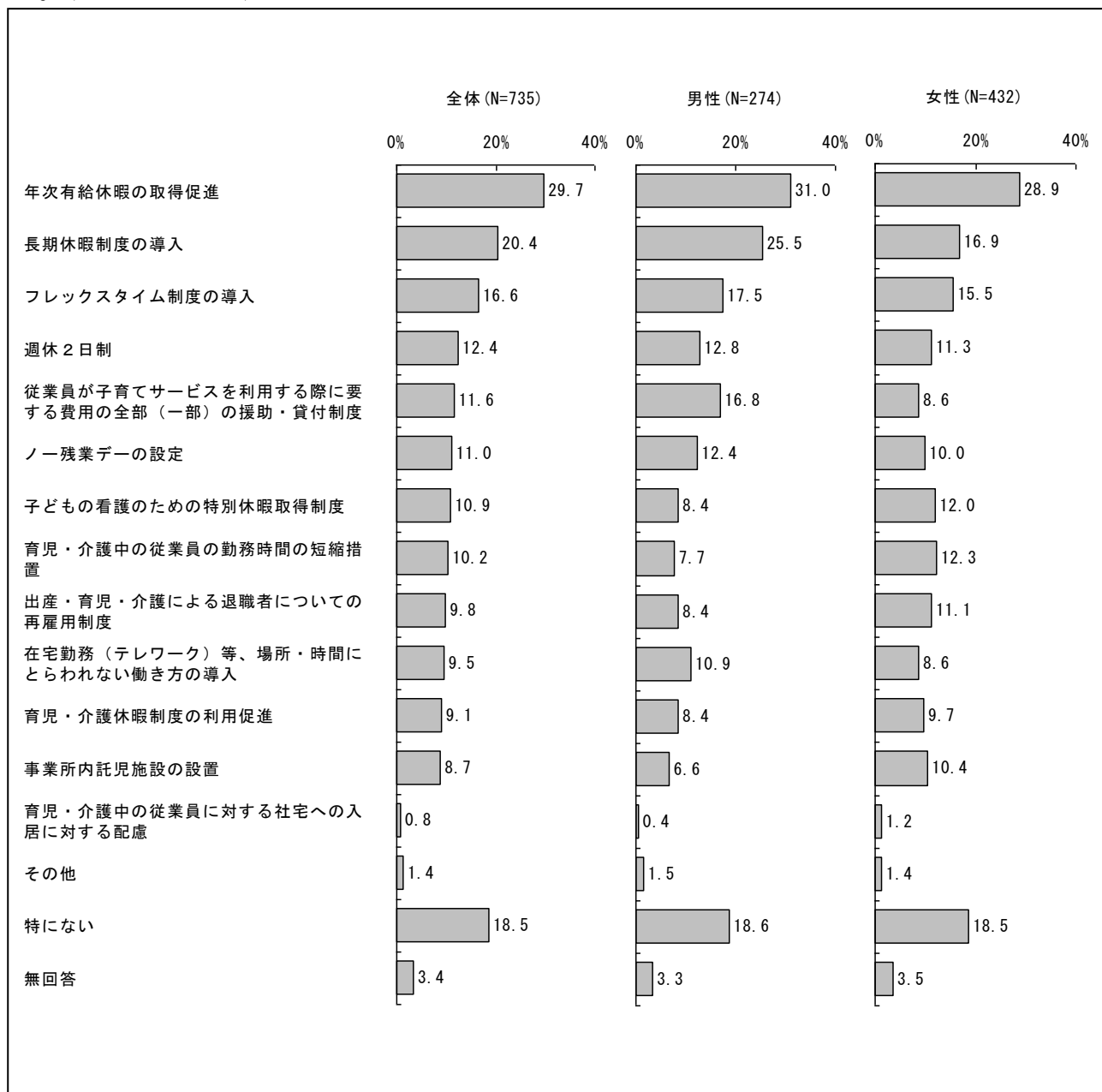
問 25 「働き方の見直し」についての勤務先の取り組み状況別

	調査数	募集・採用	配置転換	評価	昇進・昇給	教育訓練	福利厚生	賃金	退職	その他	待遇の差はない	無回答
従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる	83	13.3	13.3	7.2	19.3	2.4	1.2	14.5	0.0	0.0	54.2	4.8
従業員の意見等は取り入れていないが、積極的に取り組んでいる	29	6.9	6.9	13.8	13.8	6.9	0.0	17.2	3.4	0.0	51.7	10.3
従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる	179	10.6	8.4	12.8	22.3	3.4	1.1	16.8	1.1	2.8	53.1	2.2
従業員の意見等は取り入れていないが、多少は取り組んでいる	60	15.0	8.3	18.3	21.7	3.3	0.0	18.3	0.0	0.0	46.7	5.0
まったく取り組んでいない	69	17.4	8.7	17.4	27.5	2.9	2.9	31.9	1.4	1.4	39.1	7.2
どちらともいえない	119	6.7	7.6	11.8	22.7	0.8	1.7	13.4	2.5	1.7	53.8	6.7

問 25 「働き方の見直し」についての勤務先の取り組み状況別にみた待遇の面での性別による差別については、「待遇の差はない」は、「まったく取り組んでいない」(39.1%)が最も少ない。一方で、「従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる」(54.2%)は最も多い。



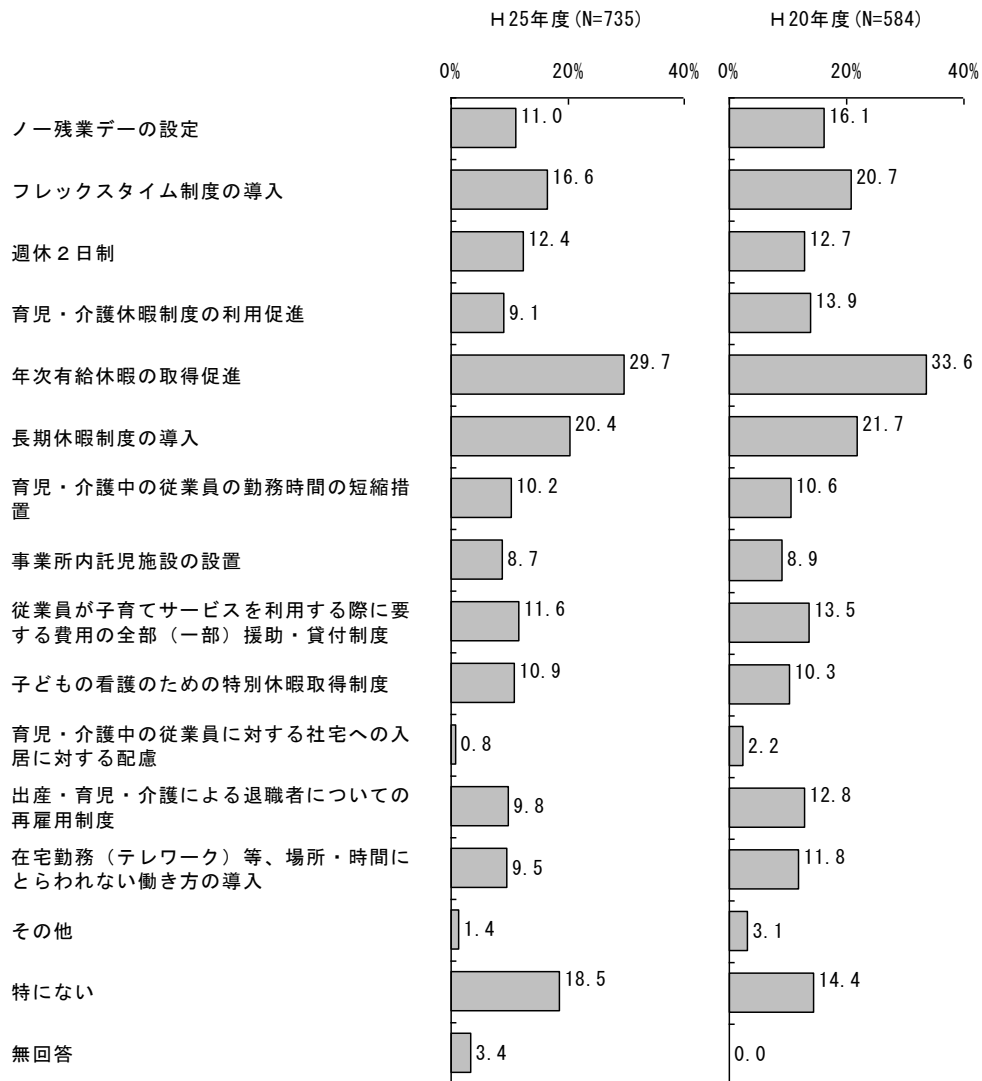
問 26 自分が勤める事業所に、こんな制度があったらと望むものがあれば教えてください。(〇は3つまで)



勤務先に望む制度については、「年次有給休暇の取得促進」(29.7%)が最も多く、次いで「長期休暇制度の導入」(20.4%)などである。一方「特にない」(18.5%)は約2割である。

性別にみた事業所に望む制度については、「年次有給休暇の取得促進」は、男女ともに(男性31.0%、女性28.9%)約3割である。

## 【時系列比較】



時系列にみた勤務先に望む制度については、どちらの年度も「年次有給休暇制度の取得促進」が最も多く、約3割から3割台半ばを占めている。